



CATÓLICA

FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO

Algumas considerações em torno do direito à desconexão e da necessidade de regulamentação do mesmo no ordenamento jurídico português.

José Diogo David Fonseca e Bessa Carvalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Maio 2019



CATÓLICA
FACULDADE DE DIREITO

ESCOLA DO PORTO

**Algumas considerações em torno do direito à
desconexão e da necessidade de regulamentação
do mesmo no ordenamento jurídico português.**

José Diogo David Fonseca e Bessa Carvalho

Dissertação de Mestrado Em Direito com Especialização Direito do
Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa,
sob orientação da Professora Doutora Catarina de Oliveira Carvalho

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Maio 2019

Ao meu pai,
À minha mãe,
Ao meu irmão,
À Sofia.

Agradecimentos

Diz o anónimo poeta que a gratidão é o tesouro dos humildes e neste momento que marca o encerramento de um percurso académico devo prestar a minha singela homenagem a todas as pessoas que direta e indiretamente ajudaram a que esta dissertação fosse possível.

Ao meu pai e à minha mãe, por todo o entusiasmo, emoção e esforços sofridos para que fosse possível, hoje estar aqui.

Ao meu irmão e aos meus primos, que apesar da distância sempre me acompanharam e incentivaram.

Às minhas avós, por todo o carinho e calor que sempre procuraram me dar.

Aos amigos que Coimbra me deu: Bruno Tomás Pires, Sara Palminhas, Ana Otília Pereira, Tânia Lourenço, Liliana Milheiro, Sofia Almeida, Inês Ferreira (e aos demais.)

Aos amigos que o Porto me deu: Carolina Peixoto, Rui Miguel, Filipa Lima, Filipa Ribeiro, António Afonso, Ricardo Simões, Catarina Sousa, Ericka Brown.

À Ana Brochado, Sara Salvador, Ana Bárbara, Diogo Cardoso, António Félix, Carlos Carvalho, Sofia Monteiro, Joana Teixeira, Catarina Teixeira, pela amizade de décadas que continua sólida como nos tempos do banco de escola.

À Sofia Soares, por toda a compreensão e todo o apoio condicional dado todos os dias.

À minha patrona, Ilustre Advogada, Dr.^a Regina Sampaio, que muito prezo e a quem tenho, e sempre terei, muito que agradecer.

À minha orientadora, Professora Catarina de Oliveira Carvalho, pelo apoio e dedicação com que me acompanhou neste longo e duro percurso. Um agradecimento não basta por toda a compreensão, dedicação a este projeto.

Índice

Conteúdo	
Lista de Siglas e Abreviaturas	11
Indicação de Leitura	13
Resumo	14
Abstract	15
1- Abordagem ao Problema	16
1.1 – Considerações gerais sobre o problema da conexão.....	16
1.2 - Problema da conexão do trabalhador.....	18
1.3 - Razão de Ordem	20
2- Origem e percurso do direito à desconexão	22
2.1 - Ordenamento jurídico Francês.....	22
2.1.1 - Antes da Lei 2016/1088	22
2.2.2 – Lei 1088/2016.	28
2.2 - Ordenamento jurídico alemão	31
2.3 - Ordenamento jurídico espanhol.....	32
2.4 - Ordenamento jurídico italiano	34
3- Contexto Português	36
3.1 - Panorama jurídico laboral.....	36
3.2 - Discussão parlamentar de 2017	42
3.3 - Análise metodológica	49
4- Conclusão	52
5- Anexos	54
Anexo A Lei Francesa	54
Anexo B Lei orgânica 3/2018, de 5 de dezembro;	58
Anexo C Projeto de lei n.º 552/XIII;	59
Anexo D Projeto de lei n.º 640/XIII;	60
Anexo E Projeto de lei n.º 644/XIII;.....	62
Anexo F Projeto de lei n.º 643/XIII;	63
Anexo G Projeto de resolução n.º 1085/XIII;	64
Anexo H Proposta de resolução n.º 1086/XIII;	65
6- Bibliografia	66

Lista de Siglas e Abreviaturas

ACT Autoridade para as condições do trabalho

Al. Alínea;

APEC Association pour l' emploi des cadres;

AR Assembleia da república;

Art. Artigo;

BE Bloco de Esquerda;

Cc. Código civil;

CDS PP Partido do Centro Democrático Social - Partido Popular;

CGTPIN Confederação geral dos trabalhadores portugueses – intersindical nacional;

CINOV Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du conseil, de ingénierie et du numérique;

CIP Confederação empresarial de Portugal;

CRP Constituição da República Portuguesa;

Ct. – Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as subsequentes alterações até às introduzidas pela lei n.º 14 de 2008, de 19 de março;

Cit. Citada;

Cfr. Conforme;

IRCT Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

N.º Número;

NTIC Novas tecnologias de informação e comunicação;

Ob. Obra;

OIT Organização internacional do trabalho;

p. Página;

PAN Partido das pessoas, animais e natureza;

PCP Partido comunista português;

PEV Partido ecologista “os verdes”;

pp. Páginas;

PS Partido Socialista;

ss. Seguintes;

STJ Supremo Tribunal de Justiça

UE União Europeia;

TIC Tecnologias de informação e comunicação;

Vol. Volume;

Indicação de Leitura

Todos os artigos enunciados na presente dissertação, salvo expressa referência em contrário, reportam-se ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as subsequentes alterações até às introduzidas pela lei n.º 14 de 2008, de 19 de março.

As referências bibliográficas são citadas pelo método autor, (ano) e página. No caso de algum autor publicar mais do que uma obra no mesmo ano, o método mantém-se acrescentando-se uma letra no final do ano da publicação.

A bibliografia final contém todas as obras citadas, com referência completa dos elementos *supra* referidos.

Por opção do autor, as transcrições serão feitas para a língua portuguesa.

Na presente dissertação considerou-se a doutrina, jurisprudência e demais documentação publicada ou disponível até abril de 2019.

Resumo

O direito do trabalho é um dos setores do ordenamento jurídico que, pela sua própria natureza, é mais afetado pelas mudanças tecnológicas. As novas tecnologias de informação e comunicação pela sua facilidade e capacidade de permitir trabalhar em qualquer lado, a qualquer tempo, são benéficas para a gestão empresarial, mas simultaneamente, colocam questões ao direito laboral.

Neste estudo procuramos analisar o problema que se prende com o trabalhador constantemente conectado e as questões associadas ao tempo de descanso.

Por outro, analisamos a solução legislativa que surgiu no ordenamento jurídico francês, que se espalhou um pouco por toda a Europa e aparece contemporaneamente a ser discutida no Parlamento Português, o direito à desconexão.

Com o objetivo de melhor acautelar os interesses dos trabalhadores e das empresas, analisamos o sistema jurídico português e a discussão parlamentar em Portugal.

Palavras Chave: direito à desconexão; tempo de trabalho; tempo de descanso, *homo connectus*;

Abstract

The labor law is one of the legal fields that by its own very nature is most influenced by technological changes. This new era of information and communication technology that enables the worker to work anywhere, at any time create new issues for the labour law.

In this study we try to analyze the problem of the worker constantly connected. This raises questions about the time of rest and working time.

We analyze the legislative solution that began in the French legal system. This solution spread a little throughout Europe and we analyse the right to disconnect in the Portuguese legal system.

In order to better safeguard the interests of workers and companies, we have come up with a review of the Portuguese law.

Keywords: right to disconnect; working time; rest time, *homo connectus*;

1- Abordagem ao Problema

1.1 – Considerações gerais sobre o problema da conexão

Os seres vivos, em geral, são dotados de uma capacidade de adaptação ao seu meio ambiente, adaptam o seu organismo a novas condições e novos ambientes e, com essas características, os mais fortes acabam por sobreviver. No entanto, apenas o Homem, graças à sua capacidade técnica, à sua capacidade intelectual, às suas características físicas, e dotado de uma espantosa capacidade criativa consegue, criar meios de adaptação. A sua capacidade de criar e desenvolver novos meios de adaptação foi o que permitiu controlar os quatro elementos o ar, a terra, o fogo e a água. Assim sendo, arriscamo-nos a dizer que o Homem se caracteriza como um ser vivo fascinado pelo progresso e pela ciência.

Este fascínio pelo progresso, pela criação e desenvolvimento interliga-se com o direito do trabalho. O direito do trabalho é um ramo da ciência jurídica e um dos ramos que pela sua própria natureza é mais exposto à influência das mudanças tecnológicas¹. A história tem-nos ensinado precisamente isso. Aliás, o grande fator apontado para a origem do direito do trabalho foi a própria revolução industrial, bem como relembra Simon Deakin².

Citando Teresa Moreira³ “pode dizer-se que a evolução começou com o dito trabalho 1.0 do século XIX e da revolução industrial associado ao surgimento da sociedade industrial, o que originou mudanças no modo de produção e na própria organização do trabalho. Depois temos o trabalho 2.0, do século XX, com o surgimento do trabalho em massa e advento do Estado Social. Há depois o trabalho 3.0, a partir da década de 70 com a globalização e o surgimento do trabalho no computador e a informática, por último tem-se o trabalho 4.0, relacionado com a digitalização, o trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais. Este tipo de trabalho será mais digital, flexível e interconectado.” Com esta pequena passagem conseguimos compreender relação entre o direito do trabalho e a ciência. Com o progresso na ciência surgiu a necessidade de acautelar novos métodos laborais e das suas influências sobre a atividade desenvolvida pelo Homem.

¹TERESA COELHO MOREIRA, (2004):. 177. Por outras palavras a autora diz: “surge uma nova sociedade, a sociedade industrial baseada num sistema produtivo em constante evolução que se adapta a uma nova realidade.”

² SIMON DEAKIN, 2012: 332.

³ MOREIRA, TERESA COELHO MOREIRA, (2016A): 248.

Podemos afirmar que o desenvolvimento humano no último quarto de século foi extraordinário e naturalmente repercute-se de forma direta e indireta no mundo do trabalho. Em particular, nos países mais desenvolvidos, hoje, as pessoas vivem mais tempo, com acesso a melhores condições de vida e as crianças escolarizadas são em número significativamente superior ao passado⁴. Isso repercute-se no mundo do trabalho, porque os trabalhadores são cada vez mais especializados, com melhores condições para a prestação do seu labor e com um maior conhecimento académico e científico para a dita prestação⁵.

Portugal não fica de fora desta equação. De acordo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016⁶, “a revolução tecnológica tem vindo a alterar a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, incorporando mudanças significativas em escala, espectro, rapidez e complexidade.” Assim, da revolução tecnológica abordaremos alguns pontos positivos e negativos.

Quanto aos pontos positivos, temos necessariamente de falar sobre o avanço da tecnologia e do modo como esta é veloz, criativa, gera uma enorme confiança nas pessoas e proporciona um maior conforto⁷. Como exemplos diários do modo como esta nos facilita a vida, temos o caso do telemóvel que aproxima através das comunicações, do computador que tanto nos ajuda no trabalho burocrático, das aplicações móveis e redes sociais que permitem uma maior interatividade por parte dos seus utilizadores e em muitos casos a globalização de marcas. Outro exemplo menos comum, mas igualmente importante, é a questão da robótica. O avanço tecnológico permite trabalhar em ambientes perigosos e insalubres, sem a necessidade do Homem estar fisicamente presente⁸. Todos estes fatores, exemplos escassos do modo como o avanço tecnológico nos influencia o dia a dia e tempo laboral, são exemplos claros de que a tecnologia veio para ficar e, bem aproveitada, proporciona-nos uma maior e melhor qualidade de vida, permitindo aos seus utilizadores um maior conforto em face dos seus antepassados.

Contudo, a revolução tecnológica também apresenta pontos negativos. Se virmos a outra face da moeda, existe maior interatividade entre os utilizadores dos meios

⁴TERESA COELHO MOREIRA, (2016A):252.

⁵DJAMILTONY KAHLE CARRILLO, (2017): 229. O autor fala inclusivamente na aposta da formação académica e profissional como forma de acompanhar as novas tendências tecnológicas.

⁶ Ministério do Trabalho, Solidariedade e da Segurança Social, (2018):183.

⁷TERESA COELHO MOREIRA, (2010): 588, “Chama-lhe veículo eficiente e útil de comunicação.”

⁸ A robótica chega a solucionar problemas que de outra forma só seriam possíveis à custa da saúde, ou mesmo, vida do trabalhador. Para mais desenvolvimentos sobre a temática da robótica e riscos laborais, ver, JESUS R. MERCADER UGUINA, (2017): 13 a 24.

tecnológicos, porém, pessoalmente, há uma menor interatividade entre os indivíduos, há um aumento do sedentarismo e existe o claro problema da hiperconetividade. Nas palavras de Pedro Morgado⁹ a propósito das inovações tecnológicas e os seus efeitos no mercado de trabalho, “esta reconfiguração conduziu, por um lado, à flexibilização das leis laborais por parte dos governos centrais e regionais, e por outro, ao aumento das exigências de produtividade por patrões”. Outro problema associado à temática da maior interatividade digital, é a questão do acesso aos dados pessoais. Estes encontram-se disponíveis de uma forma relativamente rápida e simplificada permitindo assim saber pormenores de algo ou alguém, o que em último caso, pode pôr em causa a questão da privacidade do sujeito, e trabalhador¹⁰. Todos estes pontos são, no fundo, o reverso da medalha da revolução tecnológica e carecem de atenção por parte da sociedade e particularmente do legislador sobre como acompanhar estes problemas.

1.2 - Problema da conexão do trabalhador

Como decorre do exposto anteriormente, a questão da hiperconectividade é um problema sério, tão sério que deve ser tratado autonomamente. Este é um dos principais problemas com que o trabalhador se depara. Hoje em dia, é bastante comum o trabalhador levar trabalho para casa, comunicar com a sua entidade patronal fora do seu horário, sugerir e ser sugerido para ações a desenvolver com seus colegas fora do horário de trabalho, ser interpelado por clientes no sossego do seu lar, trabalhar durante as férias. Todas estas ações perturbam os tempos e horários de trabalho previamente definidos e acordados entre os sujeitos laborais, surgindo assim a necessidade de entender e saber como resolver a questão da hiperconectividade.

Segundo dados da OCDE¹¹, em 2018, Portugal é um dos países onde os trabalhadores, em média, trabalham mais horas ao longo do ano, perfazendo uma média total de 1863 horas, contraste claro com o pódio das 1356 horas dos trabalhadores alemães, das 1408 horas dos trabalhadores dinamarqueses e das 1419 horas dos noruegueses. Aliás, segundo dados do Livro Verde sobre as Relações Laborais¹², 76,3% dos trabalhadores por conta de outrem encontram-se abrangidos por uma modalidade

⁹PEDRO MORGADO, (2017): 129.

¹⁰Relativamente a esta temática aconselhamos a consulta de RITA CANAS DA SILVA, (2017): 516-541.

¹¹OECD (2018), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en, consultado em 05/11/2018.

¹²Ministério do trabalho, solidariedade e segurança social (2016): 264.

flexível no que concerne aos tempos de trabalho, o que é extraordinário uma vez que grande parte destes mecanismos apenas foram introduzidos há pouco mais de uma década.

Segundo o relatório conjunto da OIT e do Eurofound denominado de “trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e seus efeitos no mundo do trabalho”¹³ existem três grandes riscos inerentes à hiperconectividade do sujeito.

O primeiro risco é o de afetar as relações pessoais e familiares do trabalhador. Pese embora as novas tecnologias e, mesmo a modalidade de teletrabalho, têm em teoria para oferecer ao trabalhador a vida equilibrada com que sempre sonhou, a verdade é que as NTIC têm cada vez mais afetado as relações familiares¹⁴. Cada vez mais os trabalhadores levam trabalho adicional para casa, trabalho esse muitas vezes não remunerado. Ora isso afeta as relações familiares, gerando incompreensão especialmente para os mais novos da família.

O segundo problema da hiperconexão é a saúde do trabalhador. Como mote usamos a frase do psiquiatra Pedro Morgado¹⁵ “convém ressaltar que o trabalho tem (ou pode ter) efeitos positivos no equilíbrio psíquico dos indivíduos”. O problema é quando o trabalho afeta a saúde do trabalhador. E esses problemas podem ir da mera insatisfação à exaustão laboral, também conhecido como *burn out*¹⁶. Existem inúmeros fundamentos para a exaustão laboral, que vão desde fatores organizacionais, a pessoais, laborais ou sociais¹. Contudo, a prevenção é o mote que pode literalmente salvar vidas e, no mundo laboral, os mais frequentes são a sobrecarga de trabalho, o baixo nível de controlo de atividades, a injustiça laboral e o trabalho por turnos¹⁷. Ora as horas de trabalho que a hiperconexão origina têm um impacto negativo no stress, nos problemas de sono e causam impacto no desempenho das funções no trabalho. Tudo isto são fatores que prejudicam o bem-estar físico, mental e psíquico do trabalhador.

Por fim, para o trabalhador, algo que não é menos importante, é a compensação financeira. Muitas das vezes, estas atividades fora do horário de trabalho acabam por não ser compensadas financeiramente, o que acentua a insatisfação do trabalhador, que trabalha muitas vezes fora de horas e, acaba por ficar sem receber.

¹³Eurofound, (2017), “working anytime, anywhere, the effects on the world of work, Luxembourg.

¹⁴Eurofound, ob. cit. p. 58.

¹⁵PEDRO MORGADO (2017): 131.

¹⁶Na presente dissertação não dispomos de espaço suficiente para discorrer sobre os riscos psicossociais no trabalho de hoje, no entanto recomendamos o artigo de BARROS, CARLA (2017): 141-160.

¹⁷PEDRO MORGADO (2017): 133.

Pese embora os primeiros efeitos sejam sentidos pelos trabalhadores, a verdade é que os empregadores devem olhar com especial atenção para o problema da hiperconetividade. A relevância da saúde e bem-estar do trabalhador afeta toda a organização empresarial. Conforme nos indicam Elena Cottini e Claudio Lucifora¹⁸, “o impacto dos problemas de saúde mental no local de trabalho não tem somente consequência para o trabalhador, também tem impacto na organização. Os problemas de saúde mental têm inúmeros efeitos nos outros trabalhadores, assim como na própria pessoa. Trabalhadores com melhor saúde mental têm tendência a ser mais produtivos, mais assíduos, com menos problemas de saúde e têm tendência a ter menos acidentes de trabalho”. Além do mais, cremos que empresas que criem melhores condições laborais têm uma maior facilidade em atrair trabalhadores mais qualificados e capacitados¹⁹. Não é por acaso que, cada vez mais as empresas, especialmente as tecnológicas, apostam em convívios entre todos os trabalhadores, pausas mais animadas, serviço de catering, espaços de lazer, tudo formas de aumentar a produtividade e a satisfação dentro do horário de trabalho.

Sendo certo que a questão da organização dos tempos de trabalho e o seu balizar não é questão nova²⁰, o surgimento da indústria digital expõe demasiadas interrogações. Não obstante a preocupação natural seja de balizar os tempos de trabalho, porque existe ingerência no direito ao descanso do trabalhador, surge igualmente preocupação para com o estado físico e psíquico dos sujeitos laborais que não se conseguem desconectar. A este problema do próprio trabalhador não se conseguir desconectar alguns autores chamam de autoexploração, ou de *homo connectus*²¹. Isto é, trabalhadores que apesar de chegarem ao seu domicílio, não se conseguem separar do trabalho. Cada vez é mais frequente este esbatimento da fronteira entre trabalho e descanso que acaba por afetar os trabalhadores em diferentes domínios²².

1.3 - Razão de Ordem

¹⁸ELENA COTTINI, (2010): 2

¹⁹No Japão, problema é tão complexo que em face dos trabalhadores não descansarem o suficiente, as próprias empresas começam a adotar medidas internas para obrigá-los a dormir em espaços próprios dentro das instalações da empresa. Importa sublinhar, que, nestes espaços/dormitórios, os telemóveis e outros aparelhos eletrónicos são proibidos. Artigo da revista sábado, disponível em <https://www.sabado.pt/mundo/detalhe/empresas-japonesas-tentam-combater-epidemia-de-sono> consultado a 17/01/2019.

²⁰Começando pela limitação da jornada diária de 8 horas em 1919, em França. JACQUES LE GOFF, (2004): 37.

²¹ *Homo connectus* utilizado por Leal Amado, na sua passagem sobre o modelo de trabalhador conectado e disponível 24 sobre 24 horas, pois a tecnologia permite a conexão por tempo integral. JOÃO LEAL AMADO, (2017): 119.

²²A autora utiliza o termo de “servidão voluntária” dos trabalhadores, relativamente à contabilização dos seus tempos de trabalho, TERESA COELHO MOREIRA, (2011): 197.

Neste contexto, afigura-se importante refletir e questionar se a luta pelas oito horas, reivindicada pelos operários no século XIX²³, continua a fazer sentido à luz da nova economia digital. O nosso legislador consagra legalmente o direito ao período de descanso, no entanto pretendemos analisar a questão de se existe uma permissividade quanto aos tempos de trabalho com consequências físicas, sociais e económicas na esfera do trabalhador.

Exploraremos essa temática, e por razão de ordem, optamos por uma análise elementar ao direito comparado, com foco no ordenamento jurídico francês, alemão, italiano, espanhol, de forma a entender a necessidade que existe de estabelecer um direito à desconexão. De salientar que por questões de sequência lógica entendemos como necessário dividir o subcapítulo sobre o ordenamento jurídico francês em duas fases, o antes da lei 2016/1088, a concretização da medida legislativa e abordar as suas alterações.

Em seguida, iremos analisar as normas que entendemos que são as mais afetadas por esta hiperconexão do trabalhador no ordenamento jurídico português. Através da análise destas normas procuraremos perceber o estado atual e se existe efetivamente a necessidade de tutela legislativa. Procuramos igualmente analisar as propostas efetuadas pelos diversos grupos parlamentares portugueses em 2017 para a introdução de uma norma que acautele os interesses de trabalhadores e empregadores para finalizar este percurso concluímos com uma análise metodológica.

²³ ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, (2018): 107, a propósito dos incidentes de 1 de maio de 1886, em Chicago.

2- Origem e percurso do direito à desconexão

2.1 - Ordenamento jurídico Francês

2.1.1 - Antes da Lei 2016/1088.

Para compreendermos melhor a inclusão pelo legislador francês dos termos da desconexão digital do trabalhador, temos de apresentar o caminho percorrido que levou a que fosse natural a sua implementação legislativa.

Não existe uma data precisa sobre quando começou a ser tratado o direito à desconexão. No entanto, temos vários indicadores que apontam para que seja há mais de uma década²⁴. Em França, em 2011, surgiu um primeiro relatório²⁵ no Parlamento, apresentado pelos deputados Patrick Bloche e Patrice Verchère, sobre a “Revolução digital e direitos individuais: para um cidadão livre e informado²⁶.” Este relatório dividido em quatro temas (a internet ao serviço dos direitos do indivíduo, o direito à proteção no mundo digital, o direito ao acesso à internet e qual a forma de regulação desses direitos) foi o primeiro passo para o Parlamento francês se debruçar sobre o tema da desconexão. Este relatório, como previamente mencionado, debruçou-se sobre diversos temas, com uma abordagem sintética. No entanto, acabou por suscitar inúmeras questões. Assim, numa fase em que os deputados se debruçavam sobre o direito à proteção no mundo digital, ao abordarem os novos riscos das tecnologias de informação e comunicação nos jovens, em particular, os casos de exposição à pornografia, ao entendimento de que não há impunidade na internet para casos de ofensas e ameaças a outrem, acabam a sua exposição por mencionar, pela primeira vez, o direito à desconexão. Surgiu um tópico levantada pela doutrina francesa, em particular por Jean-Emmanuel Ray, que afirmava que os psiquiatras infantis estavam preocupados com o facto de os pais estarem sempre conectados com o trabalho, mesmo quando estavam em casa, o que se torna num factor de perturbação emocional e instabilidade para o seu progresso laboral, colocando em causa o conceito “pais-disponíveis”. Afirmavam que tal se devia ao facto de as crianças não conseguirem entender o motivo da figura parental estar em casa e não estar disponível, ficando assim sujeitos às queixas familiares. No final do relatório surge na

²⁴JEAN EMANNUEL RAY, (2006);

²⁵ Relatório disponível em: <https://www.lececil.org/node/121>

²⁶Rapport parlementaire - Révolution numérique et droits de l'Individu: pour un citoyen libre et informe.

trigésima quinta orientação, para que existisse um equilíbrio entre a esfera laboral e a esfera familiar do trabalhador, através da promoção do direito à desconexão.

Com esta questão a ser abordada no parlamento começaram a surgir diversas tentativas de boas práticas laborais. O primeiro grande acordo coletivo de trabalho a abordar esta desconexão tecnológica foi o “acordo coletivo para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho do grupo AREVA”²⁷, assinado a 31 de maio de 2012. O acordo coletivo de trabalho surgiu uma vez que as partes signatárias entenderam que a qualidade de vida é um fator no desenvolvimento individual e coletivo dos trabalhadores e do desenvolvimento económico da empresa. Este acordo é relevante para a temática, uma vez que aborda a desconexão tecnológica no seu artigo n.º 20²⁸. No âmbito deste artigo, após a ponderação dos benefícios das NTIC, os declarantes salvaguardam a necessidade de proteger as relações interpessoais dos trabalhadores, de manter o respeito pela vida privada do trabalhador e de consagrar a não existência de um meio único de comunicação eletrónica. Como solução apontada para a resolução dos problemas mencionados é garantida ao trabalhador o direito à desconexão. Através deste direito, o trabalhador vê salvaguardada a sua posição de, fora do seu horário de trabalho, poder não se conectar à rede da empresa e é-lhe exigido que não envie correspondência através de qualquer tipo de correio eletrónico, salvo em condições excecionais. Para averiguar esta desconexão os trabalhadores eram acompanhados de medidas de consciencialização para o problema e, através de meios tecnológicos de regulação dos fluxos de correio eletrónico eram impedidos de violar o seu próprio direito ao descanso.

Mais tarde, ao abordar o “stress digital” surgiu a “convenção da prevenção dos riscos laborais da APEC”²⁹, de 28 de fevereiro de 2013. Nesta convenção coletiva, as estruturas representativas procuraram o bem-estar dos trabalhadores como forma de aumentar a produtividade empresarial, estabelecendo diversos modos de resolução de riscos e enunciando princípios gerais que ajudassem a balizar o sentido da convenção. Ora, dentro da prevenção primária dos riscos laborais, atendendo às ações que poderiam eliminar ou reduzir o problema na fonte, foi identificado o problema do “stress digital” como consequência do uso exacerbado do correio eletrónico. Ficou acordada a sugestão do não envio de correspondência profissional, por correio eletrónico ou por mensagem

²⁷ O acordo foi consultado a 03/01/2019 e encontra-se disponível em:

http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/201206291543570.Accord%20Areva%20qualite%20de%20vie%20au%20travail.pdf.

²⁸ Acordo, ob. cit. p.15.

²⁹ Disponível em <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/Apec-accord-RPS.pdf>. Consultado a 03/01/2019.

instantânea, no período entre as 20 horas e as 08 horas, nem nos períodos de descanso ou feriados³⁰. Também ficaram acordadas outras medidas como a imposição de meios alternativos ao correio eletrónico, incentivando o contacto pessoal ou telefónico, seja nos casos de relação vertical ou horizontal e, ainda, a limitação da comunicação eletrónica ao estritamente necessário sendo inclusivamente sugerido o não envio a um número alargado de pessoas.

Seguindo uma sequência temporal, importante para a reflexão da medida legislativa francesa adotada tratou-se do acordo interprofissional para a qualidade de vida no trabalho, assinado pelos parceiros sociais, a 19 de junho de 2013³¹. Este acordo social procurou uma política de melhoria da qualidade de vida no trabalho e de igualdade profissional, sendo uma das medidas mais relevantes a prevista no artigo 17.º, com a epígrafe “promover uma gestão inteligente das tecnologias de informação e comunicação ao serviço da competitividade das empresas, respeitando a privacidade dos trabalhadores”. Este acordo procura que as empresas associadas evitem o isolamento do trabalhador através do uso único dos meios eletrónicos para o contacto, incentivando as empresas a dialogarem internamente para a adoção de um regulamento interno de forma a regular os meios eletrónicos. Foi suscitado pelos parceiros sociais a consideração da desconexão do trabalhador, bem como medidas para a consciencialização do uso das NTIC. Neste acordo, fica assim a ideia de que os parceiros sociais entendem que a desconexão deve ser adaptada à situação concreta de cada empresa.

Posteriormente, em junho de 2013, foi assinado pelos parceiros sociais franceses um acordo social³² para a melhoria das políticas de qualidade de vida no espaço laboral e promoção da igualdade profissional. Este acordo encontra-se dividido em apenas 23 artigos e quatro partes visando sucintamente contribuir para a promoção da qualidade de vida no trabalho, contribuir para a igualdade profissional entre homens e mulheres, favorecer a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, suscitar formas de os trabalhadores contribuírem para a melhoria das condições de trabalho e para a competitividade empresarial.

³⁰ Acordo ob. cit. p. 10.

³¹ Este acordo, consultado a 03/01/2019, encontra-se disponível em:

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf

³² Disponível na página da agência nacional para a melhoria das condições de trabalho francesa e consultado a 20/10/2018: <https://www.anact.fr/accord-national-interprofessionnel-du-19-juin-2013-relatif-la-qualite-de-vie-au-travail8>

Este acordo foi um dos primeiros a mencionar a necessidade da desconexão do trabalhador no seu artigo décimo sétimo. A epígrafe fala em promoção da gestão inteligente de tecnologias da informação e de comunicação ao serviço da competitividade empresarial, com respeito pela vida privada dos trabalhadores³³. O artigo expõe as virtudes e dificuldades das novas tecnologias de informação e comunicação no mundo laboral. Apesar de serem uma ferramenta facilitadora, o seu uso excessivo pode por vezes cruzar a linha temporal que separa a vida profissional da vida pessoal dos trabalhadores e conclui com uma solução para este problema. É sugerido às empresas que se concentrem na implementação de formação para os trabalhadores com maiores dificuldades de separar os tempos de trabalho, devem reunir as autoavaliações dos seus trabalhadores para a gestão da desconexão, devem promover ações de consciencialização sobre o uso adequado das NTIC's e, ainda, adaptar os requisitos da desconexão laboral às necessidades de cada indústria para e mesmo assim manterem a competição a nível global.

O acordo de sector estabelecido entre a SYNTEC com a CINOV sobre a duração do tempo de trabalho nos escritórios técnicos, empresas de engenharia e de consultadoria, foi assinado a 01 de abril de 2014 e sujeito a portaria de extensão a 26 de junho desse mesmo ano³⁴. Este acordo foi bastante inovador para a época, pela forma como aborda o problema da conexão do trabalhador aos meios eletrónicos. Relativamente ao problema da desconexão do trabalhador, abordado no art. n.º 4.8, a tónica é acentuada na partilha das responsabilidades sobre a garantia do tempo de descanso. Por um lado, o trabalhador tem uma obrigação de desconexão, uma obrigação de, após o seu horário de trabalho, não aceder ao seu correio profissional, nem sequer entrar em contacto com colegas ou superiores hierárquicos. Por outro lado, o empregador é responsável por assegurar que o trabalhador efetivamente se desconecta e, caso isso não aconteça, responsável pela existência de medidas sancionatórias para este comportamento. Temos por isso uma repartição das responsabilidades pela saúde do trabalhador e pela sua conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. No mesmo artigo, é previsto o regime do “*forfait annuel en jours*”, trabalhadores que têm autonomia na gestão do seu tempo de trabalho. Estes trabalhadores têm a liberdade de estabelecer o seu horário de trabalho, mediante o

³³Originalmente pode-se ler “Article 17 - Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés”

³⁴Este acordo vem alterar o artigo 2.º do acordo nacional de 22 de junho de 1999 relativo às horas de trabalho e encontra-se disponível em: http://www.cinov.fr/uploads/media_items/accord-01-04-14-forfaits-jours-et-extension.original.pdf
Foi consultado em 04/01/2019.

cumprimento de um determinado número de horas anuais, devendo apenas garantir que os seus tempos de descanso sejam cumpridos. Caso vislumbrem que tal não irá suceder, devem avisar a sua entidade empregadora para permitir encontrar uma solução para o seu caso.

Por fim, outro acordo de empresa importante para o estipulado pela nova lei francesa foi a adenda n.º 7 ao protocolo de acordo sobre a duração do tempo de trabalho na Gie Réunica³⁵, de 29 de janeiro de 2014. Este acordo tem a particularidade de salvaguardar os tempos de descanso dos trabalhadores com um pacote anual de horas de trabalho. O acordo procurou preservar o bem estar físico e mental, bem como a conciliação da vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, através da garantia do “*forfait annuel en jours*”, do respeito pelo direito à saúde e descanso do trabalhador e a garantia do tempo máximo de horas de trabalho diário e semanal. Este acordo tem duas grandes peculiaridades. A primeira é que a determinação do tempo máximo de trabalho é definido pelos supervisores com respeito pela saúde e segurança no trabalho, sendo que o trabalhador contribui para essa definição das horas e pode, inclusivamente, caso considere que a carga de tempo laboral lhe é prejudicial suscitar a questão ao seu supervisor ou ao gabinete de recursos humanos para discussão do problema. A segunda peculiaridade prende-se com o art. 3.º, com a epígrafe modalidades específicas dos meios de comunicação, em que é salientado o direito ao descanso e a à sua vida privada e que por sua iniciativa, o trabalhador deve utilizar as NTIC de forma limitada. O artigo termina ressaltando o acordo de empresa de 23 de fevereiro de 2013 que salienta que “o trabalho fora do horário laboral através do uso dos meios de comunicação eletrónicos é um risco psicossocial e a fim de evitar esse risco o acordo prevê um conjunto de limitações ao seu acesso a estes meios”. Desde logo, o acordo prevê o não acesso ao correio eletrónico das 20 horas às 07h e fins de semana e, um lembrete de que o trabalhador não precisa de enviar emails durante os períodos em que se não se encontra no seu período normal de trabalho. Fica ainda salvaguardado a situação em que o trabalhador caso se encontre no seu período de férias e receba um email de outro colega tem o direito a não responder a esse correio eletrónico.

Porém, o documento que marcou de forma decisiva o impulso legislativo da lei 2016/1088 do ordenamento jurídico francês foi o relatório conduzido por Bruno Mettling,

³⁵ Acordo disponível em <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/Avenant-reunica.pdf> ; Este acordo foi consultado a 10/01/2019.

também conhecido como “Mettling Rapport”³⁶. Este relatório foi apresentado em setembro de 2015. A existência deste relatório é relevante para a definição da lei, não só pelos resultados apresentados como pelo facto de ter sido solicitado pelo ministro do trabalho, emprego, formação profissional e do diálogo social francês. Este relatório tinha como missão examinar o efeito da transformação tecnológica no mundo laboral, em particular, analisar os efeitos desta transformação nas condições de trabalho, organização e gestão laboral. A principal característica da transformação tecnológica está na conexão do trabalhador à distância, diluindo os tempos tradicionais de descanso, tanto diários como semanais. Os autores partiram desta premissa uma vez que consideraram que estes “novos meios de comunicação eletrónicos entram em contacto com o sujeito ainda antes da sua entrada no mercado de trabalho”³⁷. Portanto, para os autores do estudo é fundamental perceber que existe atualmente um esbatimento nos limites de tempo de trabalho, porque o próprio sujeito utiliza os mesmos meios tecnológicos no seu quotidiano. Pelo que, quando entra no mundo laboral, não tem as ferramentas para a distinção entre estes dois mundos, pessoal e profissional.

O relatório sugere 36 medidas para resolver o problema da hiperconexão, onde se incluem propostas para qualificação da questão do tempo de trabalho e tempo de descanso. É necessário ressaltar o facto de que existiu a preocupação dos autores de começar por medir os efeitos da transição e só depois identificar as boas práticas ou formular recomendações. Portanto, existiu desde o princípio a preocupação em acomodar recomendações consoante a dimensão e o tipo de empresa. Esse é um princípio essencial que foi retirado para a legislação francesa: o da adaptação caso a caso.

Do relatório surgiu outra conclusão bastante pertinente. É necessária não só a adaptação ao caso concreto da empresa, mas é igualmente necessária a adaptação ao indivíduo. Existem inúmeras causas para uns trabalhadores se adaptarem de uma forma mais célere que outros³⁸. No entanto, a solução passa por responsabilizar o empregador por garantir o respeito pela saúde e segurança do trabalhador, em especial o direito ao descanso mas também passa por incentivar o trabalhador a desconectar-se do labor, como uma autodesconexão. Reforçamos que é um ponto essencial no relatório³⁹ e no estudo da

³⁶Relatório de Bruno Mettling, (2015).

³⁷ Relatório de Bruno Mettling, (2015): 5.

³⁸ Como elencado pelo autor do estudo, pode depender de inúmeros fatores: “une volonté de la part des salariés de maîtriser la fluidité entre les deux sphères. Mais tous les salariés n’ont pas le même pouvoir de négocier et de réguler la frontière, car les facteurs qui l’influencent sont nombreux: catégorie socio-professionnelle, âge, sexe, horaires atypiques/variables, composition de la famille, habitudes, équipement/usages...”

³⁹ É inclusivamente, a proposta n.º19 do relatório anteriormente citado.

desconexão do trabalhador. A sugestão passa por se criar um clima propício à desconexão do trabalhador, através de fatores endógenos e exógenos ao trabalhador. Podemos até dizer que o direito à desconexão do trabalhador é completado pelo dever de desconexão pelo próprio.

2.2.2 – Lei 1088/2016.

O ordenamento jurídico francês, através da *loi* 2016/1088⁴⁰, 8 de agosto, introduziu alterações significativas sobre as proteções laborais e sobre o diálogo social. A lei aponta para uma maior flexibilização da relação de trabalho como forma de estimular a economia francesa que tem apresentado um menor fulgor económico e, simultaneamente, para um reforço dos direitos de personalidade dos trabalhadores. Dessa forma, foram efetuadas mudanças substanciais para reformar o direito do trabalho e dar mais peso à negociação coletiva através de medidas para a promoção do diálogo e negociação social, construção da base de um novo modelo social na era digital, a promoção de emprego, a modernização da medicina do trabalho e o combate aos destacamentos ilegais.

Esta lei simbolizou um importante corolário de todo um processo de consciencialização e assimilação da sociedade francesa sobre os “perigos da infoobesidade e da digitalização laboral”.⁴¹ A lei 2016/1088, de entre as mais diversas alterações juslaborais, introduziu um novo mecanismo jurídico de tutela dos direitos do trabalhador denominado direito à “desconexão do trabalhador”, ou familiarmente conhecido como o direito a “desligar-se do trabalho”. Este mecanismo jurídico foi introduzido através de apenas dois artigos e a sua entrada em vigor ocorreu a 1 de janeiro de 2017.

O primeiro artigo vem alterar o artigo L2242-8⁴² do código do trabalho, vem aditar o número sete a este artigo. Este artigo define três pontos que consideramos essenciais.

Em primeiro lugar, a norma alude “as modalidades para o pleno exercício do trabalhador ao seu direito à desconexão.” Desde logo devemos referir que não existe uma definição concreta na lei francesa. No entanto, tem como significado o direito do

⁴⁰ Esta lei também foi conhecida por lei “El Kohmri” em homenagem à sua autora, a ministra do trabalho Myriam El Kohmri, do II governo de Manuel Valls.

⁴¹ FRANCISCO ALEMÁN PAEZ, (2017): 23.

⁴² Disponível no anexo A – I.

trabalhador de deixar “de estar (e de sentir) obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os seus períodos de descanso para responder às ordens ou solicitações de serviço que lhe são enviadas através dos meios electrónicos”⁴³. Porém, para produzir os efeitos que se pretendem, este direito não pode limitar-se às relações entre o empregador ou superiores hierárquicos e o trabalhador (dimensão vertical), mas deve ser igualmente oponível aos colegas de trabalho, clientes, fornecedores ou subcontratantes (dimensão horizontal). Todas as referências que o legislador faz ao direito à desconexão partem do princípio que é um direito perfeitamente identificável para trabalhadores e empregadores. O que não corresponde à verdade, porque de outra forma não seria necessário a sua textualização normativa, uma vez que entraria nos domínios dos tempos máximos de trabalho, horário de trabalho e período de descanso, ou seja, entendemos como necessário ressaltar um direito à desconexão. Ou então, acaba por gerar alguma “debilidade legal”⁴⁴.

Em segundo lugar, a “configuração dos dispositivos pela empresa para regular o uso de ferramentas digitais” reforça os poderes do empregador em gerir os processos instrumentais ao exercício das funções pelos trabalhadores através dos equipamentos digitais. O incorporar desta expressão na norma vem alargar o domínio da regulamentação ao direito à desconexão. Como vimos, alguns acordos de empresa já tinham implementado diversas soluções que passavam por este regular das ferramentas digitais, como por exemplo, através do não acesso aos servidores da empresa após o horário laboral. Novamente, utilizando uma expressão de Alemán Paez⁴⁵, é criado um “véu onnipresente” que possibilita um controlo sobre os mais variados dispositivos digitais.

Em terceiro lugar, a desconexão digital atribui uma ideia de autocontrolo pelo trabalhador e de responsabilidade da parte do empregador, ao exigir uma conciliação entre “o respeito do tempo de descanso e de férias, assim como da vida pessoal e familiar”.

Relativamente ao mesmo artigo, entendemos que o legislador vem dar algum poder ao empregador do ponto de vista procedimental. Uma vez que na ausência de acordo, a empresa deve elaborar um regulamento após a consulta da comissão de trabalhadores ou, na sua inexistência devem ser consultados os delegados sindicais. Esse poder é atribuído de forma conflituosa, porque se por um lado requer estruturas representativas dos trabalhadores, por outro no final deixa abertas as bases estruturais

⁴³FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2017): 15.

⁴⁴Termo utilizado por FRANCISCO ALEMÁN PAEZ, (2017): 28.

⁴⁵FRANCISCO ALEMÁN PAEZ, (2017): 29.

deste direito⁴⁶. E ainda que a lei implique a consulta dos trabalhadores, no final importa o poder de direção.

Acrescentamos que o regulamento se destina quer a trabalhadores, (quer a supervisores) e quer a elementos da direção. Ora a lei importa para todos os que emitam e sejam recetores de informação digital⁴⁷, independentemente das suas funções dentro da empresa.

O segundo artigo a referenciar o direito à desconexão na lei laboral francesa é o L3121-64⁴⁸. Prevê a inclusão nos contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado de condições previamente estabelecidas em que o trabalhador pode exercer o seu direito à desconexão, inclusivamente remetendo para a norma L-2242-8.

As introduções destes novos artigos são bastante importantes para a consideração dos direitos de personalidade dos trabalhadores para enfrentar a “guerra dos tempos”⁴⁹. A guerra do “always on”, que prejudica diretamente o trabalhador, na sua saúde e tempos de repouso, assim como indiretamente, os filhos⁵⁰.

A acrescentar a estes factos, este direito à desconexão, apesar de tão recente, já sofreu o seu primeiro revés com a alteração do L2242-17⁵¹. Com a vitória eleitoral de Emmanuel Macron para a presidência da República Francesa, uma das reformas laborais que pretendeu implementar foi precisamente na negociação coletiva. As alterações introduzidas abrangem, de entre outros conteúdos, os procedimentos para o pleno exercício pelo trabalhador do seu direito à desconexão e da instalação pela empresa de dispositivos que permitam a configuração dos dispositivos digitais, com o propósito de proporcionar o direito ao descanso e a conciliação entre a vida profissional e familiar do trabalhador. Esta negociação coletiva anual sobre a igualdade profissional aplica-se às empresas com mais de 50 trabalhadores.

⁴⁶FRANCISCO ALEMÁN PAEZ, (2017): 31

⁴⁷FRANCISCO ALEMÁN PAEZ, (2017): 32

⁴⁸Artigo inserido no código do trabalho francês “Code du travail, partie législative, troisième partie: durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale, livre I: durée du travail, répartition et aménagement des horaires, chapitre I: durée et aménagement du travail, section 5: conventions de forfait, sous-section 2: champ de la négociation collective”;

⁴⁹Referência ao artigo de JEAN EMANNUEL RAY, (2006), uma parábola sobre a vida de uma família de coelhos em que os pais estão sempre disponíveis para o trabalho e nunca para a sua vida familiar, mesmo fora do seu período laboral.

⁵⁰ O autor termina o seu apelo ao direito à desconexão, com uma reflexão “Porque a moda do sempre ligado é desastrosa para os nossos filhos bem como para a maior parte da vida dos homens na nossa boa e velha Terra: o amor, a amizade e o carilho têm como natureza, horror da rapidez.” JEAN EMANNUEL RAY, (2006): 11

⁵¹ Anexo A - III

Assim, o direito à desconexão deixou de ser objeto obrigatório de discussão nas negociações coletivas anuais para igualdade profissional e passa para o conteúdo das disposições supletivas. No fundo a alteração que existe é que no caso de não existir um acordo nos termos 2242-11, que vem acordar entre os sujeitos coletivos a negociação sobre a remuneração e sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres, a lei aplica-se supletivamente e os sujeitos laborais terão de discutir anualmente diversos pontos.

Todos estes acordos e relatórios contribuíram de forma decisiva para a mudança de paradigma que a legislação francesa, através da lei 2016/1088 veio a estabelecer. Hoje, um pouco por toda a Europa discute-se sobre a desconexão.

2.2 - Ordenamento jurídico alemão

Na Alemanha, esta questão está a ser abordada ao nível da negociação coletiva. O problema é bastante discutido no país e algumas das soluções passam pelas convenções coletivas.

Basicamente, são estabelecidos através de convenções coletivas critérios e orientações para limitar os excessos de tempo de trabalho com um duplo objetivo. Por um lado, a proteção da saúde do trabalhador e a sua vida social e pessoal, por outro, a vinculação do tempo de trabalho à prestação remuneratória acordada. Os benefícios são claros, proporcionam uma maior organização e gestão interna das empresas e, noutro campo, evitam a exploração e o risco de sobrecarga dos trabalhadores. Diversas multinacionais adotaram medidas. A Volkswagen implementou um acordo de empresa em que alguns dos seus trabalhadores não conseguem aceder aos servidores da empresa, entre as 18.15 e as 07 horas da manhã⁵², havendo assim uma forma de limitação período normal de trabalho. A BMW estabeleceu como lema o trabalho flexível, em que é permitido aos trabalhadores transformar parte do seu trabalho presencial em trabalho em trabalho móvel, o dito trabalho móvel a qualquer tempo e em qualquer lugar. Este acordo da BMW, estabelecido em 2014, “determina as condições de trabalho, os objetivos que

⁵²AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL, CRISTÓBAL RONCERO, ROSARIO, (2017):. 336;

se esperam do trabalhador, assim como o tempo de disponibilidade e indisponibilidade da sua prestação laboral”⁵³.

De acordo com um artigo de uma revista económica *Wirtschaftswoche*⁵⁴ de 2015, foram inúmeras as empresas que procuraram soluções alternativas para o trabalho móvel em rede, o “vernezte Mobilarbeit”. A Adidas, por exemplo, fomentou a iniciativa e autorresponsabilidade dos seus trabalhadores permitindo que estes possam modelar o seu horário e tempo de trabalho. Porém, fica salvaguardada a questão de seja por o trabalhador acumular demasiadas horas extras, ou por não trabalhar o mínimo de horas face ao seu período normal de trabalho, é ativado um mecanismo de supervisão sobre o trabalhador.

2.3 - Ordenamento jurídico espanhol

Em Espanha, sentia-se que a introdução das NTIC no mundo laboral não estava a acompanhar as necessidades de trabalhadores e empregadores em face dos problemas existentes⁵⁵. Nesse sentido, o legislador, em dezembro de 2018, decidiu acautelar a questão da conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, normativamente, através da lei orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, lei de proteção dos dados pessoais e garantia dos direitos digitais⁵⁶, que vem introduzir um novo artigo 20 no Estatuto dos Trabalhadores⁵⁷. O legislador espanhol, depois de várias propostas não legisladas para a regulamentação ou transposição do regulamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, que diz respeito à proteção de dados, decidiu através desta lei introduzir alterações que vão além do regulamento europeu por abordar direitos laborais. Antes da introdução da lei apenas através do “III acordo do emprego e da negociação coletiva de 2015, 2016, 2017”⁵⁸ existia menção em acordos de empresa para a existência de “a promoção da racionalização dos tempos de trabalho de forma a melhorar a produtividade empresarial e promover a conciliação entre a vida pessoal e de trabalho do trabalhador”⁵⁹.

⁵³AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL, CRISTÓBAL RONCERO, ROSARIO, (2017): 337;

⁵⁴ Disponível em <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/home-office-wie-soll-heimarbeit-in-der-industrie-funktionieren/12018400.html>. Consultado a 14 de janeiro de 2019

⁵⁵Nesse sentido, MARÍA ISABEL RIBES MORENO, (2017), p. 63.

⁵⁶Disponível para consulta a lei em <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-dic-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-lopdgdd-26118274>

⁵⁷ Artigo 20 com a epígrafe direito dos trabalhadores à privacidade em relação ao ambiente digital e à desconexão, disponível em <https://www.iberley.es/legislacion/rdleg-2-2015-23-oct-estatuto-trabajadores-23860101>

⁵⁸ Disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-6865>

⁵⁹Art. n.º 2 do capítulo IV do referido acordo.

Com a introdução da nova lei, está previsto um conjunto de direitos digitais, em particular, o direito à desconexão digital no âmbito laboral, através do art. 88, como forma de “respeito pelo seu tempo de descanso, ausência e férias, assim como pela sua vida pessoal e familiar”.⁶⁰ O legislador consagra este direito à desconexão de forma a enfatizar o direito ao descanso do trabalhador.

O legislador remete, ainda, para a convenção coletiva ou acordo de empresa as modalidades de exercício deste direito à desconexão digital e atribui a responsabilidade ao empregador de, mediante consulta prévia dos representantes dos trabalhadores, estabelecer uma política para a formação e sensibilização dos trabalhadores para o uso das ferramentas tecnológicas. Sendo que tal se encontra estabelecido no n.º 2 do referido artigo. Do ponto de vista procedimental aproxima-se do estabelecido pelo legislador francês.

Podemos até dizer que a iniciativa espanhola é bastante parecida com a iniciativa francesa e ao mesmo tempo, tão distinta. O legislador espanhol vem à semelhança do francês estabelecer este direito laboral permitindo ao direito coletivo a sua regulamentação e adaptação aos contextos próprios de cada tipo de empresa, contexto dentro da empresa e de cada empresa, uma adaptação *in loco*.

Porém, o legislador espanhol deixa inúmeras questões por resolver, ao não atribuir responsabilidade ao empregador pela fiscalização dos tempos de trabalho e nem estabelecer qualquer sanção para comportamentos que atentem contra este direito à desconexão. Tais problemas podem originar a mesma solução apontada anteriormente, isto é, o direito à desconexão com o tempo irá tornar-se ineficaz.

Antes desta iniciativa legislativa, empresas multinacionais como o Banco Santander, Popular e Pastor, e a seguradora AXA⁶¹ estabeleceram com os representantes dos trabalhadores novas condições laborais, que incluíam o direito à desconexão laboral, salvo em condições de força maior ou circunstâncias excepcionais. As medidas adotadas prendiam-se com o reforço da não existência da obrigação dos trabalhadores responderem a chamadas, mensagens instantâneas ou emails fora do seu horário de trabalho.

⁶⁰Art. n. 88, disponível no anexo B.

⁶¹As convenções coletivas acordadas entre o Banco Santander, Popular e Pastor e representantes dos trabalhadores, assim como a convenção acordada entre a seguradora AXA e respetivos representantes de trabalhadores, não estão disponíveis para consulta livre. Existindo apenas a nota de imprensa do grupo AXA, disponível em: https://www.axa.es/documents/1119421/5411615/NP_convenio.pdf/5cac048e-6013-59ff-e089-54200f77fd83 . Consultado a 14/01/2019.

2.4 - Ordenamento jurídico italiano

Em Itália, esta discussão sobre a desconexão digital do trabalhador enveredou por um caminho alternativo, uma vez que o legislador italiano, em maio de 2017 apresentou um projeto de lei n.º 2233-B⁶² onde optava por regular apenas a desconexão digital no denominado “smart working” ou “lavoro agile”⁶³. Isto é, ao contrário do legislador francês que pretendeu proteger todas as categorias profissionais que necessitam de uma proteção adicional nos tempos de descanso, o legislador italiano vem em auxílio apenas dos trabalhadores independentes que são especialmente influenciados pela nova revolução industrial 4.0. No artigo 15 desta lei, o legislador italiano responsabiliza o empresa que contrata os trabalhadores independentes pela segurança e bom funcionamento das ferramentas tecnológicas atribuídas ao trabalhador para o desempenho da sua atividade. Já o seu artigo 16.º vem estipular que o acordo entre trabalhador e empresa necessita de cumprir determinados requisitos. Desde logo, o acordo tem que ser por escrito, tem de regular a atividade do profissional, dentro e fora da empresa, e tem de identificar os períodos de descanso do prestador de serviço, assim como garantir o direito à desconexão do trabalhador.

Posteriormente, em junho de 2017⁶⁴, o legislador italiano opta por efetuar alterações ao projeto inicial, acabando por o documento final estabelecer “medidas para a proteção do trabalhador autónomo e de medidas para favorecer a articulação flexível do tempo e lugar da prestação”. Com esta alteração, o legislador italiano acrescenta a proteção ao fim, ou, retirada da prestação de trabalho ao trabalhador independente com um prazo nunca inferior a 30 dias, isto nos termos do artigo 19 n.º 2 da lei n.º 81 de 22 de maio de 2017.

Em suma, o legislador italiano viu como urgente e necessário a imposição do direito à desconexão do trabalhador, que é uma necessidade para as pessoas conciliarem a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar⁶⁵. Sucedeu que apenas considerou os sujeitos que integrem a consideração do *lavoro agile*.

⁶²A consulta projeto de encontra-se disponível em: http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/0/1008527/index.html?part=ddlpres_ddlpresl-articolato_articolato1. Consultado a 4/01/2019.

⁶³ Para o legislador italiano, o fundamental é a proteção dos trabalhadores que desempenham o seu trabalho parcialmente dentro da empresa e parcialmente fora, sem uma localização fixa, dentro dos limites das horas máximas de trabalho diárias e semanais, decorrentes da lei ou de convenção coletiva.

⁶⁴ A lei encontra-se disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf> Consultado a 14/01/2019.

⁶⁵Como referido em virtude da influência da digitalização das ferramentas de trabalho que influenciam a falta de separação entre os tempos de trabalho. MICHELE TIRABOSCHI (2016), 27.

3- Contexto Português

3.1 - Panorama jurídico laboral

Analisado o direito comparado e, paralelamente, o trabalho que os legisladores de diversos países europeus têm realizado na tentativa de autonomizar este direito à desconexão do trabalhador, é necessário analisar o panorama nacional para percebermos se existe ou não a necessidade de tutela legislativa.

O trabalhador, quando celebra um contrato de trabalho, cede o seu tempo para a prestação do trabalho à entidade empregadora. A propósito do tema, recordamos as palavras de Leal Amado⁶⁶, que distingue escravidão e trabalho assalariado, em que o primeiro é a venda do próprio homem e, o segundo, a venda do seu tempo.

Ora, o legislador laboral estabelece regras que tendem a proteger o trabalhador, uma vez que a história se tem ocupado de demonstrar através da experiência socio-laboral os efeitos nefastos de uma má proteção das condições de trabalho que se repercutem na vida em sociedade, familiar e, na própria saúde física, psíquica e moral do trabalhador.

De entre essas regras está o tempo de trabalho. É através do seu tempo, das suas 24 horas, que o cidadão participa socialmente, estabelece relações familiares, pratica o ócio e presta o seu ofício laboral. A duração máxima da prestação é reconhecida como valor fundamental para a proteção do trabalhador⁶⁷.

Neste sentido e de forma a acautelar a proteção de valores fundamentais do nosso plano jurídico, em especial a liberdade e autonomia do sujeito, a CRP reserva-nos o artigo 59.º n.º 1 al. d) e o n.º 2 al. b), onde se consagra uma preocupação do legislador constitucional por acautelar “a fixação, a nível nacional, dos limites de duração do trabalho”, consagrando simultaneamente, o direito ao repouso e ao lazer. Ousamos até acrescentar o facto deste se conciliar com o n.º 1 al. b) do mesmo artigo, uma vez que se estabelece o trabalho como socialmente dignificante e em que está estabelecido a conciliação entre a vida profissional e a familiar. Trata-se de uma proteção absolutamente fundamental em que o legislador constitucional consagra o “marco da lenta emancipação

⁶⁶ JOÃO LEAL AMADO, (2017): 113.

⁶⁷ Necessário será de acrescentar que certos autores defendem que, para além deste motivo, a limitação da duração do tempo de trabalho pode contribuir para a redução da sinistralidade laboral, assim como, para a partilha de empregos. Podendo desta forma funcionar como medida de estímulo ao emprego, Teresa Coelho MOREIRA, (2016B) 7 a 28.

dos trabalhadores”⁶⁸ por uma prestação justa, que permita o desenvolvimento da personalidade e que proteja a saúde e segurança do trabalhador.

Como forma de desenvolver a proteção constitucional, o CT consagra, no artigo 197.º, a definição de tempo de trabalho. Define-o como, “qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos...”. “A determinação do tempo de trabalho tem de se relacionar com as noções de período normal de trabalho, período de funcionamento da empresa, horário de trabalho, adaptabilidade do período normal de trabalho e consequentemente do horário de trabalho e trabalho suplementar.”⁶⁹ O legislador estabelece uma articulação dos tempos de trabalho, incluindo o período de trabalho efetivo e o período de inatividade equiparado a tempo de trabalho.⁷⁰

Ao falarmos de período de trabalho efetivo, Liberal Fernandes alerta para o facto de que “não é aplicável à determinação de cumprimento de tempo de trabalho devido numa situação concreta” apresentando o exemplo de que o empregador não pode impor ao trabalhador, a compensação de tempo de prestação, pelo facto de não ter observado a hora de entrada, o trabalhador continuar a sua prestação até perfazer o período normal de trabalho diário.⁷¹

No conceito abrangido pelo artigo 197.º do CT, como se depreende do sentido do artigo, ficam incluídos dois módulos temporais. Por um lado, a inclusão óbvia do desempenho ou exercício da atividade e, por outro lado, o módulo da disponibilidade do trabalhador que, mesmo em situação de inatividade, permanece sob a autoridade do empregador.

Relativamente ao período de descanso este é definido, nos termos do artigo 199.º CT como “o que não seja tempo de trabalho”. É estipulado uma contraposição em relação ao conceito de tempo de trabalho, isto é, tudo o que não se inclua no 197.º do CT, é tempo de descanso do trabalhador.

Introduzida uma breve nota sobre o tempo de trabalho, assim como a contraposição em relação ao tempo de descanso, o código do trabalho estabelece

⁶⁸JOSÉ GOMES CANOTILHO, (2014):773 e 774.

⁶⁹, PEDRO ROMANO MARTINEZ, (2017): 547.

⁷⁰O legislador estabelece esta articulação de conceitos, não deixando de prever normativamente que a sua violação constitui uma contraordenação grave, nos termos do n.º3 do artigo 197 do CT.

⁷¹Nas palavras de FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018): 84.

sistematicamente a organização temporal da prestação recorrendo aos conceitos de período normal de trabalho (art. 198.º) e horário de trabalho (art. 200º).

O período normal de trabalho é definido como a medição de horas por dia e por semana a que o trabalhador se obriga a prestar, é o quantitativo do volume de trabalho. Horário de trabalho é “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso bem como do descanso semanal”⁷², associando “um elemento previsibilidade e de estabilidade para o trabalhador (e para a entidade empregadora), através do qual se visa garantir aquele possa ajustar com alguma segurança o seu tempo de autonomia”⁷³.

Abordar o binómio tempo de descanso/ tempo de trabalho é simples. Delimitar o tempo adstrito à realização da prestação com a realidade, é um processo que gera uma maior controvérsia de qualificação. Não é de estranhar que para isso contribua o facto de existir uma panóplia de diferentes ramos de atividade, o que origina uma maior dificuldade para determinação de um conceito unitário, sendo por isso necessário uma análise casuística.

Pese embora a não existência de um conceito unitário, Liberal Fernandes⁷⁴ tentou avançar um conceito derivado do dever de trabalhar. Segundo o autor, “o trabalhador permanece adstrito ao exercício da actividade quando, durante o período de trabalho (normal ou suplementar), pode ser obrigado pela entidade patronal a cumprir a prestação que é objecto do seu contrato de trabalho e, portanto, quando se encontra numa situação em que não disfruta de um estatuto (legal ou convencional) de indisponibilidade para trabalhar, não beneficiando por esse motivo de autonomia (ou de um grau de autonomia relevante, para gerir o seu tempo.” O autor pretende transmitir a ideia de que, existindo um dever de prestação por parte do trabalhador, em que o mesmo não dispõe de autonomia para a gestão livre do seu tempo, em que o mesmo não tem disponibilidade para se ocupar de assuntos extralaborais, aí sim, estamos no âmbito da realização da prestação. Exemplo flagrante de um tipo de situação é o regime de prevenção ou à chamada. É, assim um critério mais abrangente do que o do exercício da atividade. Para Zenha Martins⁷⁵, parece decisivo que, na questão do tempo de trabalho, seja contabilizado o “que em razão de um contrato de trabalho, o trabalhador tem de ficar afastado do seu meio familiar e social,

⁷²Conforme disposto no artigo 200 n.º 1 do CT.

⁷³FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018):113.

⁷⁴FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018): 85.

⁷⁵JOÃO ZENHA MARTINS, (2018): 44.

predestinando o seu tempo de cumprimento de uma obrigação profissional.” Por sua vez, Catarina Carvalho⁷⁶, na mesma linha, afirma que à luz do direito nacional tempo de prevenção é tempo de trabalho”.

Relativamente à duração do tempo de trabalho, é ainda necessário articular com os limites máximos do período normal de trabalho. Estes limites estão definidos pelo artigo 203.º do CT, em que o período normal de trabalho não pode exceder as oito horas por dia e as quarenta horas semanais⁷⁷.

A definição de limites é vital para as partes laborais. No entanto, os limites do tempo de trabalho não podem ser absolutamente rígidos.

A lei prevê o tempo de trabalho suplementar, como o “prestado fora do horário de trabalho”⁷⁸. Sendo que a lei considera que só ser prestado trabalho suplementar quando “a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual ou transitório do trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador” ou ainda poder prestar em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”.⁷⁹ “O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.”⁸⁰ Esta, na prática, acaba por ser uma solução jurídica para o empregador que precisa urgentemente que o seu trabalhador esteja disponível mesmo fora do seu horário de trabalho, sendo que para tal deve solicitar antes do termo da jornada de trabalho quanto à forte possibilidade de ser necessário a sua participação em trabalho suplementar. O trabalhador, se não tiver motivo atendível, é obrigado a prestar o seu trabalho, sendo que tem direito a descanso compensatório remunerado, caso seja impeditivo do gozo de descanso diário ou dia de descanso semanal obrigatório.⁸¹

O conceito de tempo de trabalho compreende dois conteúdos distintos: a duração do tempo de trabalho e a organização do tempo de trabalho. “O primeiro abrange a determinação do número de horas de trabalho, com a distinção entre tempo completo e tempo parcial ou com os limites temporais do tempo suplementar ou de outras modalidades do tempo de trabalho. O segundo engloba as dimensões relativas, horário de

⁷⁶ CATARINA CARVALHO, (2017): 311.

⁷⁷ O nosso legislador laboral, a propósito deste ponto não é absolutamente rígido, permitindo determinadas exceções à estipulação de limites máximos. É apanágio disso mesmo, o banco de horas, o regime da adaptabilidade, horário concentrado, a isenção de horário, a par de regimes excecionais previstos em legislação extravagante.

⁷⁸ Art. 226 n.1 do CT.

⁷⁹ Art. 227 n.º1 e n.º2 do CT

⁸⁰ Art. 227 n.º3 do CT

⁸¹ Art. n.º 229 n.º 1 e 2 do CT

trabalho, fixação dos tempos de descanso ou os regimes de flexibilidade da duração e da prestação do trabalho (adaptabilidade banco de horas, trabalho noturno, trabalho por turnos)”⁸².

Sumariamente, podemos dizer que a prestação laboral é definida perante diversos conceitos. É definida funcionalmente⁸³, é definida espacialmente⁸⁴ e por fim, o que temos vindo a apontar, é definido temporalmente⁸⁵. Esta fixação é absolutamente vital para o trabalhador, uma vez que o mesmo vive para além da prestação laboral, o trabalhador é mais do que o seu trabalho. É por isso essencial que a definição da prestação laboral esteja concretamente definida, sendo que, no nosso entender, esta definição foi posta em causa com o desafio das novas tecnologias de informação e comunicação.

Conforme fomos percorrendo sobre o nosso panorama jurídico-laboral, abordamos a duração e limites do tempo de trabalho, bem como regimes de flexibilidade da duração e da prestação do trabalho. A questão põe-se quando as exceções se tornam a regra. Isto é, a questão que a nova onda das NTIC vem questionar o direito laboral, com três grandes interrogações. A primeira é se o trabalhador não goza plenamente do seu direito ao descanso por solicitação de colegas ou de superiores hierárquicos, a segunda é se é o próprio trabalhador pelos mais variados motivos, não se desconecta, o já referido “*homo connectus*”, a terceira é se o trabalhador tem direito a desconectar-se imediatamente.

Começando pela última interrogação, o direito ao descanso na sua essência, tem implícita a possibilidade de o trabalhador se desligar do seu labor, com tudo o que isso implica. A partir do momento em que se encontra fora do seu horário de trabalho, o trabalhador é livre. Isto é, do ponto de vista legal, nada compele o trabalhador a, fora do seu tempo de trabalho, fazer cessar a sua disponibilidade para atender, dar resposta, ser solicitado através de todas as formas de NTIC que, entretanto, lhe cheguem à sua esfera, e de assim se manter até ao termo do seu período de descanso.

Relativamente à segunda questão, o nosso ordenamento jurídico não tem como dar resposta. É um mal auto infligido pelo trabalhador que nos seus períodos de descanso continua conectado ao trabalho. Este é um caso bastante comum e poderá ser ainda mais

⁸²FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, (2018): 83.

⁸³Segundo o artigo 118 n.1 do CT, “o trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua atividade.

⁸⁴ De acordo com o artigo 193 n.º1 “o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido”

⁸⁵ Como visto, através dos limites estabelecidos pelo artigo 200.º, correspondentes ao horário de trabalho.

banalizado pela nova geração de jovens. Jovens habituados aos diversos dispositivos tecnológicos, nas mais variadas situações do dia a dia, pelo que a extensão temporal de algum do seu trabalho poderá ser vista como banal.

Relativamente à primeira das interrogações suscitadas, a do trabalhador interpelado por terceiros, pode configurar um caso de assédio moral. Isto, obviamente, se falarmos nos diversos requisitos associados ao assédio. Esta prática, poderá configurar-se num caso de assédio, previsto e proibido pelo artigo 29.º do CT. Segundo este artigo “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” À prática de assédio o legislador laboral prevê o direito à indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais e, ainda constitui como contraordenação muito grave por esta prática, tal como previsto nos termos do artigo 28.º e 29.º n.º4 do CT.

O assédio moral tem uma previsão legal de ampla magnitude, que abrange práticas com o objetivo ou com o efeito discriminatório, e, esta acaba por ser esta a única forma de salvaguardar período de descanso do trabalhador. No mesmo sentido, Leal Amado⁸⁶ defende que estas “condutas empresariais que têm como efeito (ainda que, quiçá, não como objetivo) perturbar a pessoa do trabalhador, práticas suscetíveis, como se sabe, de lhe causar danos da mais variada espécie, desde logo afetando gravemente a sua saúde (*stress*, *burnout*, etc.) – as quais podem, portanto, constituir assédio, nos termos e para os efeitos previstos no artº 29º do CT”.

Este tem sempre por finalidade ou efeito o desgaste do trabalhador, mas nem sempre é praticado de uma forma vertical, pela pessoa do empregador ou superior hierárquico. Por vezes, estes atos são praticados pelos colegas do assediado, através duma forma de pressão horizontal.

Todavia, o assédio moral é uma prática difícil de provar, morosa para o trabalhador e que pode pôr em causa a relação saudável (se é que ainda subsiste) entre os sujeitos laborais. O ónus da prova, nestes casos, corresponde a uma verdadeira prova diabólica, em face da dificuldade que existe em provar a ingerência de superior hierárquico e/ou

⁸⁶ JOÃO LEAL AMADO, (2017): 126.

colegas no descanso do trabalhador. Gera muitas das vezes casos de inexistência palpável ou física de qualquer tipo de prova. Monteiro Fernandes⁸⁷, a propósito da dispensa de prova que o legislador estabeleceu para a intenção do empregador da prática de assédio, o autor levanta uma boa interrogação, “essa dispensa de prova tem um preço, que consiste numa dificuldade acrescida para os tribunais: a de, na grande massa dos comportamentos individuais e colectivos próprios do desenvolvimento das relações de trabalho numa organização, geradores, muitos deles, de manifestações de stress, depressão, mal-estar e de toda a gama dos chamados riscos psicossociais, diferenciar os que podem qualificar-se como assédio, daqueles outros que reflectem, simplesmente, disfunções organizacionais carentes de tratamento, e que podem implicar violação de específicos direitos dos trabalhadores, ou nem sequer justificam o labéu da ilicitude.” E neste ponto, concordamos com o autor, o problema da desconexão digital do trabalhador não se pode cingir a uma questão de assédio laboral, mais das vezes são práticas sem intenção, mas são práticas imbuídas do espírito empresarial. E dentro desse espírito empresarial é necessário estabelecer algum freio ao abuso sobre os domínios dos direitos de personalidade do trabalhador.

Urge a necessidade de o legislador consagrar o direito à desconexão na letra da lei, os problemas derivados da hiperconexão dos trabalhadores. Até porque não estar online não significa que estejam desconectados para o trabalho⁸⁸. Neste momento, os problemas da hiperconexão ou não tem solução caso de uma imposição própria e pessoal do sujeito ou têm uma solução deficitária alegando o assédio moral sobre o trabalhador.

O direito deve acompanhar esta necessidade de salvaguardar a saúde e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional do trabalhador e nesse sentido continuamos a seguir o abroquelado por Leal Amado⁸⁹ “ o atual papel do Direito do Trabalho, neste novo contexto digital, deve continuar a ser aquele que, desde a sua origem, o anima: limitar o tempo de trabalho, preservar os períodos de repouso, salvaguardar a saúde do trabalhador e garantir a auto disponibilidade (*rectius*: a liberdade) deste, para que ele não se veja reduzido à unidimensional condição de força produtiva e assim despedido dos múltiplos atributos da sua humanidade”.

3.2 - Discussão parlamentar de 2017

⁸⁷ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, (2017): 246.

⁸⁸JEAN EMANNUEL RAY, (2016): 916.

⁸⁹JOÃO LEAL AMADO, (2017): 126.

Hoje, como há cem anos, importa que os Estados intervenham sob a forma de legislação para assegurar que os trabalhadores sejam protegidos. O pensamento não se deve centrar na antiga visão de que o trabalhador é a parte mais fraca da relação laboral, mas bater-se pela dignidade do Homem, pela saúde das pessoas, pela preservação da família, pelo ócio e lazer, pela participação social e política, no fundo assegurar a não importunação do direito ao descanso é essencial para a dignidade do Homem e do seu trabalho.

Vivemos a fase de uma nova revolução industrial, mas o pensamento não pode ser diferente. Os avanços tecnológicos são bons, o conforto que proporcionam é excelente. Porém, é necessária a intervenção do Homem para moldar a máquina. Ou, como nos transmite o sociólogo Manuel Carvalho da Silva⁹⁰, “é possível a intervenção política e social que coloque a ciência e a técnica a favor do emprego e da sociedade.”

Nesse capítulo da intervenção legislativa, em Portugal, começam a ser dados os primeiros passos para a introdução do conceito de desconexão do trabalhador no nosso ordenamento jurídico. Como vimos, nos restantes países europeus surge a discussão sobre a introdução do direito à desconexão. De facto, cinco dos sete partidos com assento no parlamento da República Portuguesa procuraram implementar um pouco a ideia da necessidade de relevar este direito à desconexão do trabalhador.

Para tal, apresentaram cinco projetos de lei, sendo que foram discutidos num único momento do ano de 2017. Todos estes projetos de lei têm presente um pouco a mesma ideia base, mas com diferentes abordagens. Como forma de analisar o estado em que se encontra este direito à desconexão no nosso ordenamento jurídico, iremos abordar sistematicamente cada um dos projetos de lei, projetos estes que acabaram por não serem aprovados no parlamento.

A primeira proposta a ser submetida ao Presidente da AR, foi a do BE a 09 de junho de 2017⁹¹. Este projeto de lei foi submetido com o título “Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.º alteração ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7 de 2009, de 12 de fevereiro.” O projeto de lei em apreço foi submetido na referida data e foi admitido e anunciado a 12

⁹⁰MANUEL CARVALHO DA SILVA, (2017): 51

⁹¹A iniciativa parlamentar encontra-se disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41478> , consultado em 20/01/2019

de junho de 2017, tendo baixado, nessa data, à comissão de trabalho e segurança social, tendo ficado identificado como o projeto de lei n.º 552/XIII/2.^a do (BE).

O grupo parlamentar submeteu uma proposta com apenas três artigos⁹². O projeto de lei estabelecia alterações ao conteúdo dos art. n.º 199 e 216.º do CT. As alterações propostas visavam a clarificação do que se entende por período de descanso, que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso pode constituir uma forma de assédio e ainda, reintroduz o dever de envio de mapa de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora.

De acordo com a respetiva exposição de motivos, o grupo parlamentar pretendeu introduzir três alterações ao CT. Desde logo, consagrar expressamente um dever de não conexão no período de descanso do trabalhador associado à possibilidade de, por IRCT, serem garantidas as formas de desconexão profissional. Sendo que, à semelhança da lei francesa, não menciona uma definição de desconexão laboral. Depois, prever que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso possa constituir uma forma de assédio, verificados os pressupostos da lei. Por fim, reforçar a fiscalização por parte dos órgãos próprios, através da reintrodução do dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora, que tinha sido retirado da legislação laboral.

Esta proposta legislativa recebeu críticas de dois contributos submetidos em sede de apreciação pública. As críticas foram apontadas quer pela CGTP - IN quer pela CIP.⁹³ Da parte da CGTP-IN, as críticas foram parciais. Concordam com a reposição do dever de o empregador enviar o mapa do trabalho para a autoridade com a competência inspetiva, mas discordam da essência do projeto de lei, na medida em que entendem que é “suscetível de abrir a porta à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades empregadoras” arrogando-se “o direito de invadirem o seu tempo de autodisponibilidade e a esfera da sua vida privada”. Para a CIP há uma rejeição total, por entenderem que o CT “delimita claramente o que é tempo de trabalho e o que é tempo de repouso.”

⁹² Por questões de ordem sistemática o projeto de lei encontra-se disponível no anexo C.

⁹³ Estes dois parceiros sociais com assento no conselho económico e social, submeteram a sua apreciação e encontra-se disponível em:
<http://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.PDF?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a4577513152545579394562324e31625756756447397a5357357059326c6864476c3259554e7662576c7a633246764c7a466c5954497a4e574e6a4c575a695a5449744e4467335a4330345a444a6b4c54426959544d355a6a646c59324d334f4335515245593d&fich=1ea235cc-fbe2-487d-8d2d-0ba39f7ecc78.PDF&Inline=true> , consultado a 21/01/2019.

Estas alterações legislativas vinham ao encontro do defendido por Leal Amado⁹⁴ que, num texto contemporâneo à proposta legislativa, submeteu uma proposta idêntica de alteração ao artigo 199.º do CT. Defendia o autor que esta alteração “não resolveria os diversos problemas colocados pela relação das NTIC com o mundo do trabalho. Mas seria uma norma que emitiria os sinais certos...”.

Ora, discordamos do autor, na medida em que tal norma não transmite os sinais corretos, uma vez que, “...*através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho*”. Como o próprio autor e grupo parlamentar do BE defendem ao longo das suas respetivas exposições, o direito à desconexão pertence ao direito ao descanso, é um direito laboral e constitucional. Pelo que entendemos que a regulamentação deve ser sobre os modos de conexão do trabalhador à sua atividade profissional fora dos períodos normais de trabalho. A exceção à regra é a do trabalhador se poder conectar e não o inverso. Pelo que estabelecer os modos de desconexão passa a imagem errada da política legislativa.

A segunda proposta submetida foi efetuada pelo PAN, a 03 de outubro de 2017⁹⁵, tendo por proponente o único deputado do partido e com o assunto de projeto de lei “altera o código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, consagrando o direito à desconexão profissional.” A proposta de projeto de lei, foi identificada como 640/XIII/3.^a (PAN) e o seu proponente solicitou ao órgão competente que a proposta fosse discutida por arrastamento com o projeto de lei n.º 552/XIII/2.^a (BE). Desta forma, ao contrário da proposta do BE, não desceu à comissão competente em razão da matéria.

O projeto de lei contemplava apenas quatro artigos⁹⁶ e visava a consagração dos períodos de desconexão profissional e alteração ao artigo 199.º, referente ao período de descanso.

A proposta deste partido visava colmatar a necessidade de esclarecer normativamente a questão da desconexão do trabalhador, que apesar de estar imbuída no espírito da constituição e das normas de direito laboral, necessitava de uma aclaração textual. Desta forma, a proposta visava definir claramente o que é tempo de descanso,

⁹⁴ JOÃO LEAL AMADO, (2017): 127.

⁹⁵ A iniciativa legislativa encontra-se disponível em, <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=41758> , consultado a 22/01/2019

⁹⁶ Por questões de ordem sistemática o projeto de lei encontra-se disponível no anexo D.

estabelecer que o trabalhador tem direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe e que não pode ser perturbado nesse gozo. Para além desta questão, fica previsto que o trabalhador não pode ser incomodado pelo empregador, fora do horário de trabalho, exceto em situações de força maior, as quais podem ser definidas em sede de IRCT.

Sem pôr em causa a bondade deste projeto de lei, não se entende a necessidade de aclarar o artigo sobre “tempo de descanso”, sem a devida justificação normativa, até porque não acrescenta nada de novo, apesar da introdução da contraordenação pelo facto de o trabalhador ser perturbado nesses tempos. Com este artigo, por absurdo, a notificação ou comunicação ao trabalhador de um assunto urgente é passível de contraordenação laboral. Fica o trabalhador numa situação de desconexão absoluta e impraticável. Seria uma norma que, mais das vezes, seria totalmente negligenciada pelos próprios trabalhadores.

Relativamente à adição do artigo sobre os “períodos de desconexão profissional”, não se entende a sua inserção sistemática, uma vez que se encontra dentro da subsecção do horário de trabalho, entre o “descanso diário” e o “mapa de horário”. Em face do exposto pelo grupo parlamentar, na sua proposta, faria sentido seguir o percurso natural e ser inserido após o período de descanso. Relativamente ao substantivo do artigo, ao contrário da anterior, esta norma prevê a desconexão do trabalhador, cremos que da forma mais correta para proteger as partes laborais. É interessante a introdução de uma proteção posterior para que o trabalhador não seja prejudicado de qualquer forma, incluindo na progressão da carreira. No entanto, com base das experiências europeias, cremos que não há uma verdadeira corresponsabilização das partes por esta desconexão, até porque só responsabiliza o empregador, deixando completamente de fora a pressão horizontal que tantas vezes é mais prejudicial para o trabalhador que a própria pressão vertical.

A terceira proposta foi submetida pelo PS a 13 de outubro de 2017⁹⁷, sob a forma de projeto de lei com o n.º 644/XIII/3.^a(PS) tendo como proponente um único deputado do partido, que solicitou a sua discussão no plenário na generalidade por arrastamento para a sessão anteriormente referida. O projeto de lei teve como assunto “procede à 13.^a alteração no código do trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador.”

⁹⁷ A iniciativa legislativa encontra-se disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalheIniciativa.aspx?BID=41767> , consultada a 22/01/2019;

O projeto de lei contemplava apenas três artigos⁹⁸ e destacava-se pela regulação da utilização da ferramenta digital no âmbito da relação laboral. Relativamente a esta proposta, notamos que é inspirada nos termos da lei francesa, ao permitir uma discricionariedade ao empregador de por último regular os termos da desconexão profissional.

Ao contrário de outras propostas, a sua inserção sistemática faz sentido. Porém, do ponto de vista substantivo levanta algumas questões. Este decreto de lei introduzia a regulação da ferramenta digital num artigo autónomo, e que “da utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do trabalhador, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecidas nos termos e nos números seguintes.” Saliente-se que o conceito indeterminado “exigências imperiosas” consta de outros diplomas⁹⁹ e acabou por ser um fator decisivo para não ser aprovado. É um dado relevante uma vez que à semelhança da norma francesa, na ausência de IRCT que disponha sobre as matérias previstas, deixa um critério discricionário ao empregador, pois, em última instância, pode negociar diretamente e individualmente com os trabalhadores. A medida de desconexão laboral visa esclarecer o esbatimento atual¹⁰⁰ que separa o tempo de trabalho e o tempo de descanso e a proposta dá um poder extenso ao empregador. À semelhança da lei francesa, deixa as bases estruturais do direito entregues ao empregador.

O quarto projeto de lei foi apresentado por iniciativa do PEV, 13 de outubro de 2017¹⁰¹, com a iniciativa número 643/XIII/3.^a (PEV), com dois deputados proponentes e com o assunto “Estabelece o direito à desconexão profissional (15.^a alteração ao código do trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro). Os proponentes à semelhança dos anteriores pediram que o documento fosse discutido em plenário na generalidade. Este projeto de lei contemplava apenas três artigos¹⁰² e sumariamente destacava-se pelo sancionamento da perturbação do período de descanso do trabalhador pela entidade empregadora com uma contraordenação muito grave.

⁹⁸ Por questões de ordem sistemática o projeto de lei encontra-se disponível no anexo E

⁹⁹ Por exemplo, o art. 57 n.º2.

¹⁰⁰ MARIÁ ISABEL RIBES MORENO, (2017): 77. Para a autora é indefensável que a necessidade do direito à desconexão é esclarecer a questão do esbatimento do tempo de trabalho com o tempo de descanso.

¹⁰¹ A iniciativa legislativa encontra-se disponível em:

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=41766>, consultada a 22/01/2019;

¹⁰² Por questões de ordem sistemática o projeto de lei encontra-se disponível no anexo F

A solução para o problema da desconexão profissional para este grupo parlamentar prende-se com o empregador. Tal como exposto anteriormente, não é o único problema da desconexão profissional, pelo que estar a tentar criar uma luta de classes nesta discussão parece que não leva o assunto a bom porto e estigmatiza a questão.

No mesmo plenário foi apresentado pelo PCP¹⁰³, um projeto de resolução com o número 1085/XIII/3.^a(PCP), em que “recomenda ao governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar. Esta resolução cinge-se a apenas seis pontos¹⁰⁴.

Das diversas medidas destacavam-se a “*reposição da obrigatoriedade de entrega por parte das entidades patronais à ACT, em cada ano civil, dos mapas de horários de trabalho em vigor nos locais de trabalho que estão sob a sua direção*” e os reforços de meios para a fiscalização por parte desta entidade.

A resposta deste grupo parlamentar à questão da ingerência das NTIC no mundo laboral é uma resposta que procura a fiscalização, o reforço dos meios de fiscalização e reforço da contratação coletiva e da negociação coletiva, portanto entendemos que não é uma resposta imediata de resolução do problema. Procura através da contratação coletiva a negociação deste direito que recentemente se discute.

Por último, surge a proposta de resolução, que coube ao CDS-PP¹⁰⁵. Esta proposta é identificada com número o 1086/XIII/3.^a. A proposta deste grupo parlamentar é exposta num único artigo¹⁰⁶ e, que “recomenda ao governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente no da entidade empregadora se abster de contactar o trabalhador fora do horário de trabalho, independentemente da forma, incluindo a telefónica ou eletrónica, exceto em caso de força maior e de manifesta urgência, devidamente justificável.”

Ora esta proposta procura que a discussão seja fomentada pelo governo junto dos parceiros sociais para proporcionar uma maior estabilidade do direito laboral. Arriscamos a dizer que é uma proposta bastante conservadora e que adia a definição da vida de muitos

¹⁰³ A iniciativa legislativa encontra-se disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=41762> , consultada a 16/01/2019;

¹⁰⁴ Por questões de ordem sistemática o projeto de lei encontra-se disponível no anexo G

¹⁰⁵ A iniciativa legislativa encontra-se disponível em:

<https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=41764> , consultado a 16/01/2019;

¹⁰⁶ Por questões de ordem sistemática o projeto de lei encontra-se disponível no anexo H.

trabalhadores, pelo que discordamos da intenção do projeto de lei. Porém, deve-se salientar que, apesar de adiar o problema, concordamos em termos substantivos com a intenção de introduzir um direito à desconexão profissional e que estabeleça uma proposta legislativa de nos casos excecionais de força maior e de manifesta urgência, como perturbação devidamente justificável.

Todos os projetos de lei e a recomendação do CDS-PP foram votados em bloco, uma vez que os seus proponentes solicitaram a sua baixa à comissão do trabalho e segurança social por 90 dias. Estes requerimentos foram aprovados por unanimidade. Ainda hoje, continuam sem qualquer resposta ou andamento público. A resolução proposta pelo PCP foi aprovada por maioria e recomendada ao governo¹⁰⁷.

3.3 - Análise metodológica

Após a apresentação de todos os projetos de lei e propostas de resolução, aprez-nos citar o autor de um dos principais estudos sobre a influência das novas tecnologias no mundo laboral “Nem ingenuidade, nem conservadorismo na adaptação. A ingenuidade consistiria em pensar na autorregulação, o equilíbrio das relações sociais e o direito do trabalho existente são suficientes para assegurar uma transição suave. O conservadorismo consistiria em fingir que é suficiente transpor ou reforçar as regras existentes para administrar todas as novas situações criadas pela revolução digital¹⁰⁸.” Estamos perante um mundo novo, com novos desafios. Urge uma resposta. É vital assumir uma posição quanto a estes problemas no mundo laboral, não por se tratar de assumir uma versão paternalista sobre os trabalhadores, mas, outrossim, assumir uma posição de defesa da economia nacional, dos trabalhadores e de questões sociais importantes para o país.

Em face a tudo o que foi ensaiado ao longo da presente dissertação e aos argumentos apresentados, cremos que é necessário a adoção de uma alteração legislativa.

Em jeito de síntese conclusiva, e com plena consciência da complexidade dos desafios suscitados pela revolução tecnológica, pela influência das tecnologias de informação e comunicação no domínio empresarial e laboral, sugerimos uma alteração legislativa que expresse concretamente a visão que temos sobre o direito à desconexão.

¹⁰⁷ A resolução encontra-se disponível em: <http://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/13/03/029/2017-11-23/6?pgs=6&org=PLC> , consultado a 18 de janeiro de 2019;

¹⁰⁸ Relatório de Bruno Mettling, (2015): .9;

Um direito à desconexão que ressalve o direito ao descanso do trabalhador, que a sua perturbação seja excecional e prevista em sede de negociação coletiva. Ou seja, à semelhança do previsto inicialmente no direito francês.

Entendemos que deve existir uma corresponsabilidade entre o empregador e trabalhador¹⁰⁹, ambos saem beneficiados com uma proposta de alteração legislativa. Ficar patente a ideia de que o trabalhador tem o direito à desconexão, essa é a regra, permitindo-se, então que existam situações excecionais adaptadas ao caso concreto daquela área empresarial ou de empresa, no domínio das relações de negociação coletiva. Sugerimos a negociação coletiva¹¹⁰ como modo mais adequado para a solução dos problemas da conexão em excesso pelo trabalhador. cremos que é na negociação coletiva que se vai jogar um papel essencial na regulação do problema da hiperconexão¹¹¹.

Por outro, reforçamos a ideia da prevenção. Deverão ser promovidas ações de formação e de sensibilização para os trabalhadores e empregadores. Como fomos referindo, isto não é só uma norma para benefício dos trabalhadores, pois os custos associados com os problemas de saúde mental, física e psicológica são altíssimos para as empresas. Pelo que a prevenção é o caminho a seguir.

Relativamente ao regime sancionatório, entendemos que deve existir. Compele todas as partes a manter-se alerta perante este problema. Com o regime sancionatório, falamos em custos para os empregadores, trabalhadores e benefícios financeiros que podem surgir para o Estado, através dos órgãos com competência fiscalizadora.

Entendemos também que deve ser estabelecida normativamente a previsão do assédio para a perturbação do direito ao descanso do trabalhador e o regime sancionatório da contraordenação para as entidades fiscalizadoras, uma vez que reforçaria a necessidade de alerta de todos os sujeitos laborais.

Em jeito de conclusão, podemos dizer que o desafio para todos os intervenientes no direito laboral é, portanto, antecipar as mudanças no trabalho a fim de combater os riscos que elas envolvem e aproveitar o potencial das novas tecnologias e aplicá-las em

¹⁰⁹ M^a JOSÉ CERVILLA GARZÓN, (2017), 161, “corresponsabilidade do trabalhador e empregador, para depender da educação a nível individual e da regulação da empresa, potenciada pela regulação coletiva da matéria.”

¹¹⁰ Em França e no Reino Unido foi observado que em matéria de prevenção de riscos psicossociais, a formalização de contratos coletivos de trabalho entre empregadores e sindicatos acerca destas matérias têm muito mais valor do que simples imitações da legislação europeia., MANUEL VELAZQUEZ, (2017): 44 e 45.

¹¹¹ RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO, (2017): 340, as autoras defendem que relativamente à matéria da hiperconexão “é na negociação coletiva que se vai jogar o papel essencial”, uma vez que através desta fórmula tanto a empresa como trabalhadores estarão conscientes para a matéria.

benefício de todos. Não é necessário ser conservador, nem ingênuo quanto a este aspeto do direito do trabalho. Há que ser arrojado e procurar o bem das empresas e seus trabalhadores.

4- Conclusão

Os problemas que surgem perante o uso excessivo das novas tecnologias de informação e comunicação são difíceis de identificar, difíceis de resolver e mais das vezes dependem da análise ao caso concreto, pelo que só tentando perceber os problemas e apresentar soluções jurídicas cada vez mais criativas é possível mitigar os seus efeitos. O legislador tem de perceber esta dimensão do problema.

O legislador dificilmente terá a solução ideal para resolver estes problemas, pelo que só com uma sociedade bem formada, bem preparada, com empresas conscientes para os riscos das novas tecnologias, dos seus excessos e dependências, é que o problema poderá ser enfrentado. Aliás, na esteira de G. Lyon Caen¹¹², “o direito, principalmente o relativo às liberdades individuais, não pode inclinar-se perante o estado da tecnologia; esta é que deve adaptar-se e, tem virtualidades para isso, às exigências fundamentais do direito.”

Julgamos que a negociação coletiva em Portugal, à semelhança dos restantes ordenamentos jurídicos europeu, ganhará uma lufada de ar fresco perante os desafios que o futuro tem para apresentar. Partilhamos da opinião Raquel Aguilera e Rosario Cristóbal¹¹³, a negociação terá um papel essencial nesta matéria. É necessário que a negociação coletiva exista e que contemple soluções casuísticas¹¹⁴, adaptadas ao caso em concreto às necessidades tanto de empresas como de trabalhadores.

É necessário, ainda, referir que a desconexão do trabalhador é um direito que este não deveria renunciar. Porém, reforçamos a ideia de partilha e corresponsabilidade do empregador por assegurar que este não se conecta ao trabalho fora do seu tempo de trabalho. A responsabilidade pela saúde e segurança do trabalhador que hoje existe no nosso ordenamento jurídico laboral é coincidente com esta mensagem que pretendemos passar.

Estabelecer um direito à desconexão é prevenir um problema. Dizem-nos até as regras da experiência e dos estudos científicos é melhor prevenir ou atacar o problema o mais precocemente possível¹¹⁵, sendo que as estratégias que envolvam trabalhadores e

¹¹²Apud TERESA COELHO MOREIRA, (2004)“Intimidade do trabalhador ...”, p.181.

¹¹³ RAQUEL AGUILERA IZQUIERDO, (2017), p. 340.

¹¹⁴Para isso e como o futuro é incerto, é necessário que a ação sindical impulse uma transição justa, balanceando a inovação disruptiva e o emprego., HENAR ÁLVAREZ CUESTA, (2017) p. 154.

¹¹⁵VICTORIA RODRIGUEZ- RICO ROLDÁN,, (2018),p. 81

empregadores na tomada de decisões leva a um maior compromisso sobre a solução apontada.¹¹⁶

Independentemente da decisão escolhida é necessário reforçar a ideia base de que na desconexão não falamos só de pressão de colegas e ou de superiores hierárquicos, a adição e ações compulsivas dos trabalhadores devem simultaneamente estar no radar das políticas a adotar perante este problema.

A digitalização da economia é um processo social em construção¹¹⁷, cuja intensidade e efeitos estão ainda a ser descobertos. Atente-se, por exemplo, ao país que se encontra mais desenvolvido nesta matéria a França - que recentemente alterou as suas disposições legais quanto a esta matéria.

Ainda assim, acreditamos que, com o trabalho desenvolvido nesta breve dissertação, conseguimos lançar o desafio de encarar a temática.

¹¹⁶VICTORIA RODRIGUEZ- RICO ROLDÁN,, (2018),p. 81

¹¹⁷O grau da digitalização da economia portuguesa não é fácil de determinar. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, (2019): 14.

5- Anexos

Anexo A Lei Francesa

1- Article L 2242-8

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

- 1) L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés
- 2) Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article L. 2323-8.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur

la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes;

3) Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle;

4) Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap;

5) Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5 porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale;

6) L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;

7) Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

II – Article L3121-64

I- L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine:

- 1) Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L.3121-56 et L. 3121-58;
- 2) La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs;
- 3) Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours;
- 4) Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période;
- 5) Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

II- L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine:

- 1) Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié;
- 2) Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise;
- 3) Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

III- Article L2242-17

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur:

- 1) L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés;
- 2) Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2 de l'article L2312-36.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations;

- 3) Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article L. 6315-1;
- 4) Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap;
- 5) Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3 de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5 porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale;

- 6) L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise;

7) Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Anexo B Lei orgânica 3/2018, de 5 de dezembro;

- Lei de proteção dos dados pessoais e garantia dos direitos digitais:

Artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1- Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respecto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar

2- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores

3- El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas

Anexo C Projeto de lei n.º 552/XIII;

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei consagra o dever de desconexão profissional, clarificando o que se entende por período e que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso pode constituir uma forma de assédio e reintroduz o dever de envio de mapa de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora.

Artigo 2.º

Alterações ao código do trabalho

São alterados os artigos 199.º e 216.º do código do trabalho, aprovado pela lei 7.º de 2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, que passam a ter a seguinte redação:

Artigo 199.º

(...)

1. (anterior corpo do artigo).
2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.
3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
4. A violação do disposto no n.º2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste código.

Artigo 216.º

1. (...)

2. (...)
3. Na mesma data o empregador deve apresentar cópia do mapa do horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor.
4. (...)
5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 1,2 ou 3.”

Artigo 3.º

Entrada em Vigor

O presente diploma entra em vigor nos trinta dias seguintes à sua publicação.

Anexo D Projeto de lei n.º 640/XIII;

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei consagra o direito à desconexão profissional, alterando o código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao código do trabalho

O artigo 199.º do Código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro passa a ter a seguinte redação:

Artigo 199.º

(...)

1- (...)

2- O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e

familiares bem como ao desenvolvimento de actividades de cariz social, cultural ou lúdico.

- 3- É garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que se lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora.
- 4- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º3.

Artigo 3.º

Aditamento ao código do trabalho

É aditado o artigo 214.º- A ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 7 de fevereiro, com a seguinte redação:

Artigo 214.º-A

Períodos de desconexão profissional

1. Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão profissional.
2. Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos.
3. Não carece de comunicação prévia o exercício do direito à desconexão profissional por parte do trabalhador.
4. O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efectiva prestação de trabalho.

5. É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar, ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito à desconexão profissional.
6. Constitui contra-ordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional.”

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias contados da data da sua publicação.

Anexo E Projeto de lei n.º 644/XIII;

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, na sua redação atual, reforçando o direito ao descanso do trabalhador.

Artigo 2.º

Aditamento à lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado o artigo 199.º - A ao código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, a seguinte disposição:

Artigo 199.º-A

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

- 1- A utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do trabalhador, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecidas nos termos dos números seguintes.

- 2- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode ser regulado a utilização da ferramenta digital durante o período de descanso, férias, e dias feriados.
- 3- Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha sobre as matérias previstas no número anterior, o empregador deve promover junto da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, das comissões intersindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou diretamente com os trabalhadores, a celebração de um acordo que regule as matérias ali previstas.
- 4- Na falta de acordo, o empregador define por regulamento as situações que devem constituir exigências imperiosas de funcionamento.
- 5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

Anexo F Projeto de lei n.º 643/XIII;

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei qualifica como contraordenação muito grave a violação por parte da entidade empregadora do período de descanso, inclusivamente, através da utilização das tecnologias de informação e comunicação, procedendo à alteração do código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7 de 2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao código do trabalho

O artigo 199.º do código do trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

Artigo 199.º

Período de descanso

- 1- Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.
- 2- A violação do período de descanso, inclusivamente através da utilização das tecnologias de informação e comunicação, por parte da entidade empregadora, constitui contraordenação muito grave.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor nos 45 dias seguintes à sua publicação.

Anexo G Projeto de resolução n.º 1085/XIII;

A assembleia da república resolve, nos termos do n.º 5 do 166.º da Constituição da República, recomendar ao governo que adote medidas com os seguintes objetivos:

- 1- Reposição da obrigatoriedade de entrega por parte das entidades patronais à ACT, em cada ano civil, dos mapas de horários de trabalho em vigor nos locais de trabalho que estão sob a sua direção;
- 2- Reforço efetivo dos meios de fiscalização da ACT, nomeadamente, dos meios e mecanismos de fiscalização da aplicação dos direitos ligados à organização do tempo de trabalho;
- 3- Reforço da contratação coletiva, através da adoção de normas e mecanismos que promovam uma negociação coletiva eficiente capaz de proteger os direitos dos trabalhadores nas situações especiais e, ao mesmo tempo, responder às necessidades específicas relativas a determinadas atividades;
- 4- Garantia de que a regulação de situações especiais que obriguem à manutenção, por parte dos trabalhadores, de estados de prevenção ou de estados em que estão contatáveis, seja feita no respeito pelos limites aplicáveis à duração do período normal de trabalho, à retribuição do trabalho suplementar, à retribuição do trabalho noturno e por turnos e da isenção do horário;

- 5- Garantia de que a organização do tempo de trabalho em resposta às situações referidas no ponto anterior, seja regulada no respeito pelos tempos de descanso, pelos intervalos de descanso e pelo direito a férias, bem como, garantindo os respetivos descansos, compensatórios aplicáveis;
- 6- Garantia de que a organização do tempo de trabalho prevista nos números anteriores seja realizada no respeito pelo direito à conciliação do trabalho com a vida privada, no direito à realização pessoal e social, reforçando os meios oficiais disponíveis para a fiscalização destas situações.

Anexo H Proposta de resolução n. °1086/XIII;

Nos termos da alínea B) do artigo 156 da constituição e da alínea b) do n.º1 do artigo 4.º do regimento, a Assembleia da República recomenda ao governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente no da entidade empregadora se abster de contactar o trabalhador fora do horário de trabalho, independentemente da forma, incluindo a telefónica ou eletrónica, exceto em caso de força maior e de manifesta urgência, devidamente justificadas.

6- Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL, CRISTÓBAL RONCERO, ROSARIO, (2017), “Nuevas tecnologías y el tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”, in *Conferência nacional tripartita da OIT, vol II conversacion trabajo y sociedad*, Madrid, Cuenca, p. 336-341;

ALEMÁN PAEZ FRANCISCO, (2017) “El derecho de desconexión digital en “Loi Travail n.º2016-1088”. régimen regulador y puntos críticos”, in *El futuro del trabajo, análisis jurídico y socioeconómico*, (coord.) Martha MONSALVE CUELLAR, Alderabán Ediciones, Cuenca, p.19 a 34;

ÁLVAREZ CUESTA, HENAR, (2017), *El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro, implicaciones laborales de la industria 4.0*, Editorial Colex, Madrid;

AMADO, JOÃO LEAL, (2017), “Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional”, in *Trabalho sem fronteiras – O papel da regulação*, (coord) Manuel M. ROXO, Almedina, Coimbra, junho de 2017, p. 113-127.

BARROS, CARLA,(2017), “Fatores psicosociais de risco no trabalho de hoje”, in *Trabalho sem fronteiras – O papel da regulação*, (coord) Manuel M. ROXO, Almedina, Coimbra, p. 141-160.

CANOTILHO, JOSÉ GOMES, e MOREIRA, VITAL, (2014), *Constituição da República Portuguesa – Anotada, Artigos 1.º a 107.º*, Vol. I, Coimbra Editora, Coimbra.

CARVALHO, CATARINA DE OLIVEIRA, (2017), “Reflexões sobre o conceito de tempo de trabalho no direito europeu e respetiva articulação com o direito nacional”, in *Estudos de direito do trabalho – em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, (coord) José João Abrantes *et alli*, vol. II Porto, p. 280-313

CERVILLA GARZÓN, Mª JOSÉ, (2017), “Reflexiones sobre la incidencia de las nuevas tecnologías de la comunicación en el futuro del trabajo y en el surgimiento de nuevas

formas de trabajo en Italia”, in *El futuro del Trabajo, Análisis Jurídico y socioeconómico*, (coord.) MONSALVE CUELLAR, Martha Alderabán Ediciones, Cuenca, p. 151 a 169.

CORDEIRO, ANTÓNIO MENEZES, (2018), *Direito do trabalho I*, Almedina, Coimbra.

COTTINI, ELENA, LUCIFORA, CLAUDIO, (2010), Mental health and working conditions in european countries, ILR review , Bonn, disponível em:

<https://www.iza.org/publications/dp/4717/mental-health-and-working-conditions-in-european-countries>

DEAKIN, SIMON E MORRIS, GILLIAN S., (2012), *Labour law*, 6.^a Edição, Hart Publishing, Oregon;

FERNANDES, FRANCISCO LIBERAL, (2018), O trabalho e o tempo: comentário ao código do trabalho, Universidade do Porto – Reitoria, Porto, disponível em:

<https://www.cije.up.pt/publications/o-trabalho-e-o-tempo-coment%C3%A1rio-ao-c%C3%B3digo-do-trabalho>

_____, (2017), “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação”, *Questões Laborais*, Ano XIII, n.º 50, novembro, p. 7-17;

FERNANDES, ANTÓNIO MONTEIRO, (2017), *Direito do trabalho*, 18.^a Edição, Coimbra, Coimbra Editora;

KAHALE CARRILLO, DJAMILTONY, (2017), “Los trabajos del futuro para la cuarta revolución industrial: industria 4.0”, *el futuro del trabajo, análisis jurídico y socioeconómico*, (coord.) Martha Monsalve Cuellar, Alderabán Ediciones, Cuenca, p. 221 a 229.

LE GOFF, JACQUES, (2004), *Du silence à la parole: une histoire du droit du travail: des années 1830 à nos jours*, Pur Pur;

MARTINS, JOÃO ZENHA, (2018) “Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho – o regime*

nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional, Ano XIII, n.º 27, Reimpressão, p. 25-68;

MARTINEZ, PEDRO ROMANO, (2017), *Direito do trabalho*, 8.^a Edição, Almedina, Coimbra;

MERCADER UGUINA, JESUS R., (2017), “El impacto de la robótica y el futuro del trabajo”, *Trabajo y Derecho*, n.º 27, p. 13 a 24;

METTLING, BRUNO, (2015), *Transformation numerique et vie au travail*, disponível em: <https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E DA SEGURANÇA SOCIAL, (2016), *Livro verde para as relações laborais*, coord. Guilherme Dray, disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/LIVRO_VERDE_2016.pdf

MOREIRA, TERESA COELHO, (2004), “Intimidade do trabalhador e tecnologias informáticas”, *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, p.177 a 192;

_____, (2016A), “Algumas questões sobre trabalho 4.0”, *Prontuário de Direito do Trabalho II*, p. 245 a 264;

_____, (2010), *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: Contributo para um estudo dos limites do poder de controlo eletrónico do empregador*, Almedina, Coimbra.

_____, (2011), “O controlo das comunicações eletrónicas dos trabalhadores”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, (Coord) Catarina CARVALHO e Júlio GOMES, Coimbra Editora, p. 169-199;

_____, (2016B), “Direito à desconexão”, *Questões Laborais*, n.º 49, Jul/Dez 2016, Almedina, p. 7 a 28;

MORGADO, PEDRO, (2017), “Impacto do trabalho na saúde mental – uma perspetiva do século XXI”, in *Trabalho sem fronteiras – O papel da regulação*, (coord) Manuel M. ROXO, Almedina, Coimbra, junho, p. 129-140.

RAMALHO, ROSÁRIO PALMA, (2019), “A Economia digital e a negociação coletiva, centro de relações laborais, Lisboa. Disponível em:

<https://www.crlaborais.pt/documents/10182/341209/Estudo/d0ffbafd-f9e4-42eb-aad7-7a3e21038486>

RAY, JEAN- EMMANUEL, (2016), “Grande accélération et droit à la deconnexion”, *Droit Social*, n.º 11, p. 912-920.

_____, (2006), “La Guerre des temps, Le net? Never enough time”, *Droit social*, n.º 86, p.4 a 11.

RIBES MORENO, MARÍA ISABEL, (2017), “Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: ¿Hay que buscar nuevas reglas?”, in *El futuro del Trabajo, Análisis Jurídico y socioeconómico*, (coord.) Martha MONSALVE CUELLAR, Alderabán Ediciones, Cuenca, p. 63 a 78;

ROCHA, SANCHÉZ, (2017), *La digitalización y el empleo decente en Españã. retos e propuestas de actuación*, 3 de março de 2017, disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183515>

RODRIGUEZ- RICO ROLDÁN, VICTORIA, (2018) Los retos para la prevención de riesgos laborales ante la tecnificación del trababajo, in *health at work, ageing and environmental effects on future social security and labour law systems* (coord) Nuno Cerejeira Namora, Cambridge scholars publishing, Reino Unido, p. 71-93.

SILVA, MANUEL CARVALHO DA, (2017), Tendências do mundo do trabalho, in *Trabalho sem fronteiras – O papel da regulação*, (coord) Manuel M. ROXO, Almedina, Coimbra, junho, p. 45-60;

SILVA, RITA CANAS DA, AREIAS MARTA SALGADO, (2017), “A vigilância das comunicações eletrónica dos trabalhadores: em especial o acórdão Bârbulescu c. Roménia”, in *Estudos de direito do trabalho – em homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, (coord) José João Abrantes *et alli*, vol. II Porto, p. 516-541;

TIRABOSCHI, MICHELE, SEGHEZZI, FRANCESCO, (2016), “Il piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica, e Labour Law Issues”, n.º2, *Labour and Law Issues*, vol. 2, N.º.2;

VELAZQUEZ, MANUEL, (2017), “Comparative study of the psychosocial risks prevention enforcement by the european labour inspectorates”, in *Psychosocial risks in labor and social security law*, (Editor) Loic Lerouge, France, Springer International publishing, p. 31-52;
